

Työhön sitoutumisen diskurssit nuorten sairaanhoitajien puheessa

Anne Maarit Kylmälä

Helsingin yliopisto

Valtiotieteellinen tiedekunta

Sosiaalipsykologia

Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2016

 <div> HELSINGIN YLIOPISTO HELSINGFORS UNIVERSITET UNIVERSITY OF HELSINKI </div>		
Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Sosiaalitieteiden laitos
Tekijä – Författare – Author Kylmä, Anne		
Työn nimi – Arbetets titel – Title Työhön sitoutumisen diskurssit nuorten sairaanhoitajien puheessa		
Oppiaine – Läroämne – Subject Sosiaalipsykologia		
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -työ	Aika – Datum – Month and year Toukokuu 2016	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 80 + liitteet
Tiivistelmä – Referat – Abstract <p>Työhön sitoutumiseen myönteisesti vaikuttaminen on yksi keinoista, jolla voidaan pitää nuoret sairaanhoitajat ammatissaan ja hoitoalan töissä. Useissa tutkimuksissa on todettu, että sairaanhoitajista tulee olemaan pulaa tulevaisuudessa. Määrällisesti heistä ei ole pulaa, mutta erilaisista syistä johtuen osa heistä ei toimi ammatissaan. Työskentelyolosuhteilla on merkitystä työhön sitoutumisessa ja työssä ja alalla pysymisessä.</p> <p>Tutkielmassani tarkastelen nuorten Y-sukupolven kuuluvien sairaanhoitajien sitoutumista työhön. Mielenkiinnon kohteena on sitoutumiseen liitettyjen asioiden kuvaaminen, merkitysten rakentuminen ja perustelut sairaanhoitajien puheessa. Tavoitteena on diskurssianalyysin keinoin selvittää, minkälaisia merkityksiä sairaanhoitajat konstruoivat organisaatioon, työhön ja ammattiin sitoutumisesta. Työhön sitoutumisen tutkimus on painottunut paljolti strukturoituihin kyselytutkimuksiin ja sitoutumisesta on kysytty suoraan. Aikaisempaa diskursiivista tutkimusta hoitotyöhön sitoutumisesta on hyvin vähän. Tutkielmassani työhön sitoutumista tutkitaan sitoutumisen mahdollistavien tekijöiden kautta.</p> <p>Tutkimuskohteena on neljässä fokusryhmäkeskustelussa väittämien avulla saatu aineisto. Aineisto on tuotettu Etelä-Suomessa kolmen eri sairaanhoitopiirin alueella erikoissairaanhoidon toimintaympäristössä. Teoreettisena ja metodologisena viitekehyksenä tutkimuksessa on sosiaalinen konstruktionismi ja diskurssianalyysi.</p> <p>Tutkimustulosten perustella työhön sitoutumiseen liitetyt asiat ovat Y-sukupolven kuuluvilla sairaanhoitajilla pitkälti samoja kuin heitä edeltävillä sukupolvilla. Tämän tutkimusten mukaan nuorten sairaanhoitajan työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä tärkeimmät ovat perehdytyksen saaminen työhön, hyvät suhteet työyhteisössä ja mahdollisuus kehittyä työssään ja ammatissaan. Heille on tärkeää myös yhteisöllisyys ja työstä saatava arvostus ja palaute sekä esimiehiltä että asiakkailta/potilailta. Keskeiseksi puheenaiheeksi nousi perinteinen sairaanhoitajuus ja kutsumus, joita kuitenkin ei nähdä kuuluviksi sairaanhoitajan työhön olennaisina asioina. Ne kuitenkin muokkaavat edelleen hoitotyön todellisuutta ajatusten kautta.</p> <p>Jatkotutkimuksen aiheeksi nousi Y-sukupolven ja sitä seuraavan Z-sukupolven sairaanhoitajien ja työelämän välisten suhteet, jotka vaikuttavat ammatissa ja hoitotyössä pysymiseen. Tärkeää on myös tutkia koulun roolia Z- sukupolven eli vuoden 1990 jälkeen syntyneiden sairaanhoitajaopiskelijoiden opetuksessa ja sairaanhoitajan ammatillisuuden kehittämisessä. Tavoitteena olisi keinojen löytäminen sairaanhoitajan ammattistatuksen nostamiseksi.</p>		
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Y-sukupolvi, nuori sairaanhoitaja, työhön sitoutuminen, ammattiin sitoutuminen, fokusryhmähaastattelu, diskurssianalyysi, sosiaalinen konstruktionismi		

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Työhön sitoutuminen	4
2.1. Hoitotyöhön sitoutuminen	6
2.2 Y-sukupuoli ja työhön sitoutuminen	10
3 Tutkimuksen teoreettiset ja metodologiset lähtökohdat.....	14
3.1 Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen	15
3.2 Diskurssianalyysi.....	17
3.2.1 Konteksti	19
3.2.2 Diskurssi	20
3.2.3 Diskurssianalyysi tässä tutkimuksessa.....	22
4 Tutkimuskysymykset	25
5 Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineisto.....	25
5.1 Aineistonkeruumenetelmänä fokusryhmäkeskustelu	26
5.2 Tutkimusaineisto	29
6 Tutkimusaineiston analysointi	32
7 Tutkimustulokset.....	38
7.1 Perinteinen sairaanhoitajuus	39
7.2 Pysyvyyttä haluava sairaanhoitaja.....	42
7.3 Ammatissa ja työssä osaaminen ja kehittyminen	44
7.4 Arvostamista ja kannustamista tarvitseva sairaanhoitaja	47
7.5 Yhteisöllisyys ja kiva olla töissä	50
7.6 Tässä ajassa työskentelevä sairaanhoitaja	51
8 Pohdinta	55
8.1 Tutkimuksen eettisyys	55
8.2 Tutkimuksen luotettavuus	57
8.3 Yhteenveto diskursseista ja pohdinta	60
8.4 Jatkotutkimusaiheita	71
Lähteet.....	73
Liitteet	81

1 Johdanto

Yhteiskunnallisessa keskustelussa ennustetaan ja ollaan huolissaan tulevasta sairaanhoitajapulasta ja siitä, kuinka Suomessa nuoret sairaanhoitajat harkitsevat ammatinvaihtoa. Sairaanhoitajista on pulaa sekä kansallisesti että kansainvälisesti, vaikkakin maailmanlaajuinen taloudellinen taantuma on vähentänyt hoitajapulaa. Euroopan komission ennusteen mukaan Euroopassa on vuoteen 2020 mennessä 590 000 sairaanhoitajan vaje (Flinkman, Isopahkala-Bouret & Salanterä, 2013). Suomessa sairaanhoitajien eläköityminen kiihtyy lähivuosina ja opetushallituksen Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025-raportin mukaan vuosien 2008–2025 välillä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista poistuu 168 000 henkilöä. Kunta-alalta poistuu noin 10 000 sairaanhoitajaa vuoteen 2025 mennessä. Tämä on 35,7 % vuoden 2008 sairaanhoitajien määrästä. (Koponen, Laiho & Tuomaala, 2012, s.22–23.)

Samaan aikaan maailmanlaajuisen sairaanhoitajapulan kanssa useat nuoret sairaanhoitajat harkitsevat työstä ja ammatista lähtemistä (Flinkman ym., 2013). Tutkimuksissa lähtöaikomuksista kysytään eri tavoin (Flinkman, Leino-Kilpi, Salanterä, 2014, s. 49), mutta yleisesti aikomuksella lähteä työpaikasta tarkoitetaan tietoista ja harkittua halua tai aikomusta lähteä työstä/organisaatiosta (Tett & Meyer, 1993). Lampen ym. (2011) ja Lavoie-Tremblayn ym. (2010) tutkimuksen mukaan 35–61 % vastavalmistuneista sairaanhoitajista USA:ssa ja Kanadassa lähtee organisaatiosta ensimmäisen työssäolovuotensa aikana ja osa heistä suunnittelee myös alan vaihtoa. Aiken ym. (2013) osoittivat tutkimuksessaan, jossa tutkittiin työoloja ja sairaaloiden hoidon laatua 12:ssa Euroopan maassa, että 49 % suomalaisista sairaanhoitajista miettii työpaikan vaihtoa. Sairaanhoitajien työolobarometri vuonna 2012 osoitti 33 % sairaanhoitajista olevan tyytymättömiä työoloihinsa (Hahtela, 2014). Flinkmanin (2014, s. 49–56, s. 86–87) väitöskirja tukee tutkimustietoja nuorten sairaanhoitajien alan vaihdon suunnitelmista. Hänen tekemässään tutkimuksessa 26 % nuorista hoitajista aikoi jättää sairaanhoitajan ammatin. Ammatinvaihtamisajatuksiin vaikuttavat muun muassa työn yksitoikkoisuus ja vähäiset vaatimukset tai sen vastakohtana työn liian suuret vaatimukset, eettiset ongelmat, suunnittelemattomuus, liian vähäinen henkilökuntamäärä, vähäiset osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon, loppuun palaminen työssä tai jo opiskelujen aikana.

Samaan aikaan ennustetun sairaanhoitajapulan kanssa työelämään on tullut Y-sukupolveksi kutsuttu sukupolvi. Näille nuorille on annettu lukuisia nimiä, kuten milleniaalit, minä-sukupolvi, nettisukupolvi ja diginatiivit (Vesterinen & Suutarinen, 2011, s. 19; Lavoie-Tremblay, Leclerc, Marchionni ja Drevniok, 2010). Osa määritelmistä rajaa Y -sukupolveen kuuluviksi vuosina 1980–1990 syntyneet ja sen jälkeen syntyneiden katsotaan kuuluvan seuraavaan eli Z -sukupolveen (Järvensivu & Syrjä, 2014, s. 55–56). Y-sukupolven sanotaan arvostavan vapaa-aikaa enemmän kuin työtä suhteessa edeltäneisiin sukupolviin. Heidän kerrotaan myös etsivän työmahdollisuuksia, joissa voi tehdä työtä mahdollisimman itsenäisesti ja he ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa, jos itsenäinen työskentely ei sen hetkessä työpaikassa toteudu. (Cennamo & Gardner, 2008; Pyöriä ym., 2013, s. 205.)

Puhutaan siitä, että 2000-luvun nuorten suhtautuminen työntekoon on muuttunut. Työn tekemistä ja menestymistä työuralla pidetään yhä tärkeinä, mutta oman elämän arvostus ja siitä nauttiminen painottuvat nykypäivänä enemmän. (Vesterinen, 2014, s. 125–130.) Alasoini (2010) toteaa, että nuorten ajatellaan vieroksuvan työtä. He eivät kuitenkaan tutkimusten mukaan lopettaisi työntekoaan perinnön tai lottovoiton myötä sen enempää kuin ennen vuotta 1980 syntyneet. Suomalaiset tutkijat ovat havainneet, että kun nuoret ovat löytäneet oman alansa, he ovat hyvin työpaikkauskollisia. Tutkimuksissa on todettu, ettei Y-sukupolvi mullistaisikaan työelämää eli nuorien työorientaatio ja työn arvostus eivät oleellisesti poikkea edellisistä sukupolvista (Pyöriä ym., 2013, s. 207–210).

Tutkittaessa työhön sitoutumista sosiaali- ja terveydenhoitoalalla, työntekijöiden on todettu olevan vahvasti sitoutuneita työhönsä. He ovat sitoutuneita sekä organisaatioon että ammattiin ja ovat kiinnostuneita omasta alastaan. Toisaalta tutkimuksissa on työntekijän iällä todettu olevan merkitystä työhön sitoutumiseen. (Laine, 2005, s. 81–135; Lehto & Sutela, 2008, s. 205–208.) Wallinin (2010) tutkimuksessa hyvinvointityöntekijöiden työhön sitoutumisesta nuorimpien työntekijöiden työhön sitoutumisessa tuli esille epävarmuutta työelämään sosiaalistumisen ja hyvinvointityössä pysymisen suhteen. Esille tuli merkityksellisinä sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä yhteisöllisyyteen liittyvät asiat, kuten kokeneempien työntekijöiden antama palaute ja sosiaalinen tuki työn mielekkyyden lisäämiseksi.

Työhön sitoutumisen esteinä nuoret kokivat muun muassa julkisen sektorin säästötoimet, huonon palkkauksen ja alan yleisen heikon arvostuksen. (Mt.)

Tarkastelun kohteenani tutkimuksessa on Y -sukupolveen kuuluvien sairaanhoitajien työhön sitoutuminen. Tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä avartamaan ymmärrystä nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutumisesta diskurssianalyysin keinoin. Tavoitteena on myös lisätä tietoa kielen ja sosiaalisen toiminnan yhteen kietoutuneisuudesta ja merkityksestä. Diskurssianalyttisellä tutkimuksella tehdään näkyväksi vakiintunutta, arjen tasolla tapahtuvaa kielenkäyttöä puhuttaessa työhön sitoutumiseen liitetyistä asioista. Tavoitteena on tuottaa tietoa, joka lisää ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta asiasta. Raunion (1999, s. 368–370) mukaan pelkästään teknokraattisen tiedon avulla ei ole mahdollista ratkaista yhteiskunnallisia asioita ja vaikuttaa niihin vaan myös praktisen eli käytännöllisen tiedonintressin mukaisella kommunikaatiota ja ymmärrystä lisäävällä valistavalla tiedon hankinnalla on merkitystä. Tällaisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa informaatiota, näkökulmia, käsitteitä ja teorioita, jotka muovaavat päätöksenteon taustalla olevia ajatusmalleja. Se ei tuota suoraan vastauksia ongelmiin vaan lisää ymmärrystä ilmiöistä ja valistaa ja saa pohtimaan asioita kriittisesti ja kyseenalaistamaan vallitsevia käytäntöjä. (Mts. 368–370.) Tutkimukseni keskeisenä tehtävänä on tuottaa tietoa työhön sitoutumiseen liitetyistä asioista keskustelun ja päätösten teon pohjaksi.

Tutkimuksessani pyrin selvittämään sosiokonstruktionistisesta näkökulmasta käsin, millainen kuva sairaanhoitajien työhön sitoutumisesta rakennetaan sairaanhoitajien ryhmähaastatteluissa keskustelun kuluessa. Puhuessani työhön sitoutumisesta tarkoitan tässä tutkimuksessa laajassa mielessä sitoutumista sairaanhoitajan ammattiin, hoitotyöhön, työpaikkaan ja organisaatioon. Tutkimukseni kannalta ei ole oleellista erottaa sitoutumisen kohdetta, luonnetta tai voimakkuutta (ks. Lämsä & Päivike, 2013, s. 92), vaan tärkeää on sitoutumiseen liitetyt puhettavat ja merkitykset, joita keskusteluissa tuotetaan.

Seuraavaksi esittelen lyhyesti työhön sitoutumisen käsitteitä. Pohdintaosuudessa tarkastelen tarkemmin aineistosta esiin nousseita asioita ja keskustelutan niitä työhön sitoutumisen teorioiden ja aikaisempien tutkimusten kanssa.

2 Työhön sitoutuminen

Tieteenalasta ja lähestymistavasta riippuen työhön sitoutumista määriteltäessä painotetaan eri näkökulmia. Yhteistä eri lähestymistavoille ja sitoutumisen määritelmille on, että sitoutuminen ymmärretään psykologiseksi siteeksi työntekijän ja kohteen (työ, ammatti, organisaatio) välillä. Sitoutumista voidaan tarkastella eri näkökulmista käsin. Kohteen näkökulmasta käsin tarkastellaan mihin työntekijä sitoutuu. Sitoutumisen kohde vaihtelee riippuen ammatista ja työstä. Muun muassa ammatillinen arvoperusta vaikuttaa siihen onko sitoutumisen kohteena enemmän ammatti vai organisaatio. Sitoutumisten välillä voi olla myös eettisiä ristiriitoja. (Lämsä & Päivike, 2014, s. 92.)

Sitoutumista voidaan tarkastella myös luonteen näkökulmasta. Meyer, Allen ja Smith (1993) erottavat kolmenlaista sitoutumista: jatkuvuusperusteinen eli laskelmoiva sitoutuminen, normatiivinen eli velvollisuuteen perustuva sitoutuminen ja tunneperäinen sitoutuminen. Näiden lisäksi Morrow (1993, s. 1–15) määrittelee työhön sitoutumisen moniulotteisiin käsitteisiin kuuluviksi työetiikan. Työetiikkaan kuuluu tärkeänä tekijänä protestanttinen työetiikka, joka määrittelee voimakkaaksi uskoksi itse työn tärkeyden. Työn tekemistä pidetään kaikkien velvollisuutena ja työtä tekemättömiä pidetään hyödyttöminä yhteiskunnan jäseninä. Menestymisen ja vaurauden nähdään johtuvan ahkeruudesta ja yrittämisestä. Protestanttiseen työetiikkaan liitetään myös vapaa-ajan ja rahan merkityksen vähättely.

Lämsä ja Päivike (2014, s. 93–94) määrittelevät sitoutumisen luonteen perusteella seuraavasti. Jatkuvuusperusteisesti sitoutunut työntekijä on halukas tekemään työtä, vaikka se vaatii ponnisteluja, koska työ koetaan seurauksiltaan mielekkääksi. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä on sisäistänyt normit ja säännöt, jolloin työtä tehdään ahkerasti sopimuksia noudattaen. Työ nähdään velvollisuutena, joka on hoidettava niin hyvin kuin mahdollista. Tunneperäinen sitoutuminen on syvin sitoutumisen muoto ja siihen kuuluu kokemus työstä arvokkaana sen itsensä vuoksi.

Tarkastelun kohteena sitoutumisessa on ikään kuin näkymätön side, joka vaihtelee voimakkuusasteeltaan. Sitoutuminen voi olla palkkio- tai luottamusperusteista. Palkkioperusteisessa sitoutumisessa työntekijällä ei ole välttämättä muuta vaihtoehtoa

kuin tehdä työtä ja sitoutuminen perustuu palkkioihin. Palkkiot voivat olla kuitenkin korkeita ja tuottaa voimakasta sitoutumista työhön, mutta negatiivisena puolena tässä voi olla itsekkäästi omien etujen ajaminen palkkioiden toivossa. Jotta luottamusperusteinen työhön sitoutuminen toteutuu, tulee organisaation ja työntekijän arvojen olla yhteensopivia, tulee organisaation toimintatapojen olla johdonmukaisia ja oikeudenmukaisia, henkilöstöllä tulee olla avoimesti mahdollisuus vaikuttaa asioihin ja ilmaista kriittisiäkin mielipiteitä, työntekijöitä kohdellaan yksilöllisesti ja arvostaen ja heillä on mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan sekä kehittää ammattitaitoa. (Lämsä & Päivike, 2014, s. 92–97).

Sitoutuminen perustuu molemminpuoliseen luottamukseen työntekijän ja organisaation välillä ja siitä puhuttaessa viitataan osallistumiseen, motivaatioon, lojaalisuuteen, omistautumiseen ja tuottavuuteen. Mielialat ja tunteet voivat vaihdella usein, mutta sitoutuminen on pitkäjäksoisen prosessin tulos. Yksilöiden välillä voi olla erilaisia sitoutumisen tasoja, mutta yksilö ei voi olla sitoutunut yksittäiseen tapahtumaan tai toisiin yksilöihin. (Ashman & Winstanley, 2006, s. 142–143.)

Puhuttaessa organisaatioon sitoutumisesta (*organizational commitment*) sen kehittyminen nähdään prosessina, joka alkaa jo ennen kuin työntekijä saapuu organisaatioon ja jatkuu hänen työssä ollessaan (Ruokonen, 2011, s. 15–16).

Sairaanhoitajien sitoutuminen organisaatioon ja työhön tapahtuu pitkälti jo opiskelujen aikana, koska 30–40 % opinnoista ammattikorkeakoulujen hoitotyön koulutusohjelmissa tapahtuu käytännön harjoitteluina terveysalan yksiköissä.

Ammattiin sitoutumisen (*professional commitment*) selittäjiä on tutkittu vähemmän kuin organisaatioon sitoutumisen, mutta yhteyksiä työhön ja työolosuhteisiin liittyvien tekijöiden ja ammattiin sitoutumisen välillä on todettu. Meyerin ym. (1993) mukaan tunneperäinen sitoutuminen ammattiin kehittyy, kun ammatissa on mahdollisuus tehdä tyydytystä tuottavaa työtä tai mahdollisuus taitojen ja osaamisen kehittymiseen.

Ammattiinsa voimakkaasti sitoutunut henkilö on identifioitunut ammattiinsa vahvasti ja kokee runsaasti myönteisiä tunteita sitä kohtaan (Morrow, 1993, s. 33–49). Tällöin halu ammatinvaihtoon on vähäistä ja henkilökohtainen sitoutuminen työrooliin, omistautuminen ammatille ja ammattiylpeys ovat vahvoja.

Työhön sitoutuminen on osa työntekijöiden ammatti-identiteettiä, joka mahdollistaa työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin. Toisaalta työntekijöiden sitoutuminen työhön vaikuttaa laajasti koko organisaation ja yhteiskunnan toimintaan. Mikäli työntekijät eivät koe työyhteisöä sitoutumisen arvoiseksi ja panosta työhön, vaikuttaa se organisaatioiden tuottavuuteen sekä työn, palveluiden ja tuotteiden laatuun. (Cohen, 2003, s. 3–6.)

Eri toimialojen työntekijöillä työhön sitoutumisen merkitykset voivat olla erilaisia. Tämän vuoksi on perusteltua, että terveydenhuollon työhön sitoutumista tutkitaan ja ymmärretään sen omassa kulttuurisessa kontekstissaan. Jotta on mahdollista tutkia sairaanhoitajien työhön sitoutumista, on ensin tiedettävä, millaisesta työstä on kyse. Seuraavassa tarkastelen sitoutumista hoitotyöhön.

2.1. Hoitotyöhön sitoutuminen

Hoitamisen käsite voidaan Hahon (2006) mukaan jakaa luonnolliseen ja ammatilliseen hoitamiseen. Luonnollista hoitamista on itsestä ja toisista huolehtiminen, rakastaminen, kasvattaminen, ruokkiminen, sekä ohjaaminen ja neuvominen erilaisissa arkielämään kuuluvissa asioissa. Ammatillinen hoitaminen pohjautuu luonnolliseen hoitamiseen. Se perustuu myös hoitotieteeseen ja sitä toteuttavat terveydenhuoltoalan koulutuksen saaneet ammattihenkilöt. Keskeinen tekijä hoitotyössä on hoitajan ja potilaan välinen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhde. (Haho, 2006, s. 23–25.)

Perinteisesti hoitoala on nähty kutsumustyönä ja sairaanhoitajan ammatti kutsumusammattina. Ihannetyypin nykyaikaiselle sairaanhoitoajattelulle ja sairaanhoitajuudelle loi kutsumusajattelua ja potilaiden puolesta uhrautuvaa sairaanhoitajuutta edustanut Florence Nightingale 1800-luvulla. Lämsä ja Päivike (2014, 94) toteavat, että kutsumusajattelu on edelleen elinvoimainen sairaanhoitajien ammatikulttuurissa. Potilaan hoitaminen on sairaanhoitajan työssä hyvä asia pelkästään auttamisen vuoksi eli jo arvo sinänsä. Toisaalta sairaanhoitajalla voi potilaiden auttaminen toimia myös välinearvona, jolloin päämääränä voi olla vallanhalun toteuttaminen tai halu antaa itsestään kuva ahkerana työntekijänä.

Vinje ja Mittelmark (2007, 2008) toteavat tutkimuksessaan, että työn imussa olevia sairaanhoitajia ohjasi työssään kutsumus, joka johtaa merkitykselliseksi koettuun ammattiin. He olivat kokeneet myös uupumuksen oireita, mutta olivat vältäneet uupumuksen refleктоimalla ja käsittelemällä kokemuksiaan. Newmanin ja Maylorin (2002) mukaan kokemus siitä, että voi toteuttaa hyvää hoitotyötä vaikuttaa suuresti työtyytyväisyyteen. Laineen ym. (2005, s. 97–105) mukaan hoitajat haluavat toimia potilaan parhaaksi ja heidän lähellänsä. Hyvän tuottaminen toiselle tuottaa hyvää oloa ja iloa myös työntekijälle. Lu ym. (2012) näkevät sairaanhoitajien työtyytyväisyyden olevan vahvasti yhteydessä sekä organisaatioon että työhön sitoutumiseen. Työtyytyväisyys on laaja käsite ja kokonaisvaltainen ymmärrys siitä puuttuu vielä.

Kirpal (2004) toteaa johtamassaan eurooppalaisessa tutkimushankkeessa, että työidentiteetit ovat muuttumassa muun muassa työroolien, työsuhteiden ehtojen, jatkuvien oppimis- ja osaamisvaatimusten ja joustavuus- ja liikkumisvaatimusten kasvaessa. Tutkimuksessa yhtenä alana oli terveydenhoitoala. Hoitoalan osalta todettiin hoitotyön kuormittavuuden lisääntyneen, työtyytyväisyyden heikentyneen, palkkojen olevan melko pieniä sekä olevan rakenteellista ristiriitaa kustannustehokkuuden ja hoidon laadun välillä. Sairaanhoitajat kokivat voimakasta ristiriitaa ydintehtäväksi katsotun potilaiden hoitamisen ja lisääntyvien hallinnollisten ja muiden perifeeristen tehtävien välillä. Tutkimuksessa todettiin, että vaikka sairaanhoitajien ammatti-identiteetti pysyi vahvana, hoitotyölle ristiriitainen tilanne lisäsi muun muassa henkilöstön vaihtuvuutta.

Hoitotyössä perinteisesti sitoutumisen kohde on ollut enemmän ammatti kuin organisaatio. Sairaanhoitajat sitoutuvat voimakkaasti ammattinsa arvoperustaan ja ammatillinen asiantuntijuus on vahvaa. Tämä voi johtaa ristiriitatilanteisiin ammattiin ja organisaatioon sitoutumisen välillä jolloin ristiriitatilanteessa joudutaan pohtimaan oikeutta sitoutua jompaankumpaan. (Lämsä, Päivike, 2014, s. 92.)

Organisaatioon sitoutumista heikentäviksi tekijöiksi suomalaisen terveydenhuolto-organisaation työntekijät määrittelevät muun muassa organisaation epäselvät tavoitteet, esimiehen läsnäolon vähäisyyden ja puutteelliset johtamistaidot sekä organisaation isoon ja toimipisteiden hajanaisen sijainnin. Ruokolaisen (2011) tekemässä tutkimuksessa, joka toteutettiin terveydenhuolto-organisaatioissa, it-telekonsernissa ja

kartonkitehtaassa, sitoutumisen puolestaan kuvailtiin ilmenevän ”työntekijän vastuuntuntona, tunnollisuutena, epäitsekkyytinä, joustavuutena työvuorojen ja ylitöiden suhteen sekä nostavan kynnyistä sairauslomalle jäämiseen.” (Ruokolainen, 2011, s. 52–58.)

Mooneyn (2007) ja Pricen (2009) mukaan sairaanhoitajan ammattiin sosiaalistutaan vähitellen ja jo opiskeluaikana työharjoitteluissa, joissa opitaan organisaation ja ammatin asenteet, arvot ja kirjoittamattomat säännöt. Mooney (2007) tutki 12 vastavalmistuneen irlantilaisen sairaanhoitajan kokemuksia siirryttäessä opiskelijasta työelämään ja sairaanhoitajan työhön. Suurin osa heistä koki itsensä turhautuneeksi, haavoittuvaksi, stressaantuneeksi, voimattomaksi ja pettyneeksi 6–10 kuukauden kuluttua valmistumisesta. Siirtymisen opiskelijasta sairaanhoitajan ammattiin todetaan olevan stressaavaa, koska vastassa on vakiintuneet tavat tehdä töitä samalla tavalla kuin niitä on aina tehty. Vastavalmistunut sairaanhoitaja ei pääse toteuttamaan näyttöön perustuvaa hoitotyötä eikä myöskään kokonaisvaltaista hoitotyötä. Samanlaisia tuloksia löytyy myös muista tutkimuksista (ks. Deppoliti, 2008).

Day ym. (2005) toteavat tutkimuksessaan, että sairaanhoitajaopiskelijoille koko opiskelun ajan potilaan hoitaminen oli keskeinen asia, jota heidän mielestään tuli kunnioittaa. Macintoshin (2006) tutkimuksessa opintojensa loppuvaiheessa olevia sairaanhoitajaopiskelijoita haastateltaessa tuli puolestaan esille esimerkkejä valmiiden sairaanhoitajien kyynisyydestä ja kovuudesta. Myös Day ym. (2005) toteavat, että opiskelujen loppuvaiheessa ihanteet ja todellisuus eivät enää vastaa toisiaan. Kuitenkin opiskelijoilla oli tämän tutkimuksen mukaan hyvin vahvat sisäistyneet arvot potilaiden hoidosta, joista he eivät olleet valmiita luopumaan.

Dayn ym. (2005) mukaan sairaanhoidon opiskelijat aloittavat opinnot uskoen valmistuvansa ammattiin, jossa toisten auttaminen ja toisista välittäminen ovat keskeisimmät työssä olevat arvot. Kuitenkin, kuten Bowles ja Candela (2005) ja Atencio ym. (2003) myös toteavat, 20 % sairaanhoitajista jättää sairaanhoitajan työnsä tyytymättömyyden, stressin tai hoitotyöhön tyytymättömyyden vuoksi.

Y-sukupolven kuuluvien sairaanhoitajien ammattiin hakeutumisesta ja työhön sitoutumisesta on olemassa melko vähän tutkimusta. Tutkimuksissa on todettu, että sekä vanhemman polven että Y-sukupolven sairaanhoitajilla yksi yleisimmistä syistä

hoitoalalle hakeutumiseen on altruismi. De Coomanin ym. (2008) tekemän tutkimuksen mukaan Y-sukupolven sairaanhoitajien työmotivaatiotekijät ovat samoja kuin heidän edeltäjiensäkin -tärkeimpänä on mahdollisuus auttaa ihmisiä. Wallinin (2010) tutkimuksessa nuoret hoiva-alan työntekijät eivät kuitenkaan tuoneet työhön sitoutumispuheessaan esille potilasta ja asiakasta niin paljon kuin keski-ikäiset ja ikääntyneet työntekijät.

Nuorten sanotaan arvostavan vanhempaa sukupolvea enemmän työstä saatua tunnustusta, mahdollisuutta kouluttautua ja vuorovaikutussuhteita. (De Cooman ym., 2008.) Wallinin (2010) tutkimuksessa tuli esille sitoutumisen rakentuminen työelämän normien ja yhteisöllisyyden kautta. Meyerin ym. (1993) mukaan ammatillisesti sitoutunut työntekijä on ammattiylpeä ja haluton vaihtamaan ammattiaan.

Omien arvojen vastaisesti työskenteleminen aiheuttavat kognitiivista dissonanssia (Festinger, 1957), jolloin vaihtoehtona epämiellyttävän jännitteen poistamiseksi voi olla joko muuttaa käyttäytymistä ja ajattelua vastamaan työn arvoja tai vaihtaa työpaikkaa. Arvoristiriidat työelämässä vähentävät työtyytyväisyyttä ja työn tuottavuutta ja voivat johtaa uupumiseen ja työpaikan vaihtamiseen (McNeese-Smith & Crook, 2003). Arvot voivat olla ristiriidassa eri sukupolviin kuuluvilla sairaanhoitajilla ja arvojen välillä voi olla yhteensopimattomuutta myös työntekijöiden ja organisaatioiden välillä. Chatman (1989) ja Finegan (2000) toteavat, että arvo -käsitteen avulla voidaan kuvata sekä yksilön että organisaation ominaisuuksia, joten yksilön ja organisaation yhteensopivuus onkin usein määritelty työntekijän ja organisaation arvojen ja päämäärien yhdenmukaisuudeksi. Furnhamin (1997) mukaan yksilön ja ympäristön yhdenmukaisuus synnyttää yksilössä tyytyväisyyttä. Hänen mukaansa ihmiset hakeutuvat mielellään sellaiseen ympäristöön, joka sallii heidän ilmaista kykyjään ja persoonallisuuttaan eli sellaisiin organisaatioihin, joiden arvot ovat samat kuin heidän omat arvonsa (mt.)

Sairaanhoitajien organisaatioon sitoutumista on tutkittu paljon. Tutkimuksia työhön ja ammattiin sitoutumisesta on huomattavasti vähemmän. Laineen (2005, s. 60, 13–15) tekemässä laajassa kyselytutkimuksessa, jossa kartoitettiin hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutumista ja sitoutumisen yhteyttä työpaikasta pois lähtemiseen, todettiin

hoitajien sitoutumisen sekä työpaikkaan että ammattiin olevan voimakasta. Ruokolainen (2011, 52–60) havaitsi tutkimuksessaan, johon osallistui myös terveydenhoitoalan työntekijöitä, että nykytyöntekijä sitoutuu organisaation sijaan enemmän työhön ja ammattiin. Syynä tähän on jatkuvasti muuttuvat organisaatiot, jotka eivät varmuudella pysty tarjoamaan pysyvää työpaikkaa ja pitkää työuraa. Organisaatioiden tulisikin jatkossa vahvistaa työntekijöiden ammattiin ja työhön kohdistuvaa sitoutumista.

2.2 Y-sukupolvi ja työhön sitoutuminen

Sukupolvi voidaan määritellä kohortiksi joka jakaa syntymävuoden ja siihen liittyvät merkitykselliset elämän tapahtumat. Ajatellaan, että erilaiset historialliset, poliittiset ja sosiaaliset tapahtumat vaikuttavat ja muovaavat jokaisen sukupolven asenteita, arvoja ja uskomuksia (Wilson, Squires, Widger, Cranley & Tourangeau, 2008). Kaikilla sukupolvilla on ominaispiirteitä, jotka erottavat sen muista sukupolvista. Muun muassa työllisyys, perhe-arvot, maan taloudellinen tilanne ja tapahtumat varttumisen aikana ovat erilaisia eri aikakausina. (Parry & Urwin, 2011.) Sukupolvien määrittely ei ole yksiselitteistä ja määrittely on kontekstisidonnaista. Esittelen seuraavassa lyhyesti sukupolvien erilaisia määritelmiä, koska tutkittavaa Y-sukupolvea peilataan muihin sukupolviin. Myös tutkimuksen sosiokonstruktionistisen näkökulman mukaan on tärkeää tuoda esille sukupolvien määrittelyihin liittyvä tilanne- ja kulttuurisidonnaisuus.

Vanhemmat sukupolvet tunnetaan usein kunnianhimoisina suorittajina, jotka seuraavat elämässään ja urallaan kaavaa, joka johdattaa heidät kohti suurempaa palkkaa ja organisaation ylimpiä tasoja. Toisaalta ominaisuudet riippuvat yksilöstä ja aina tulee olemaan nuoria, jotka käyttäytyvät kuin vanhemmat sukupolvet. (Tienari & Piekkari, 2011.)

Suuret ikäluokat (Baby Boomers) syntyivät maailmansotien jälkeisinä nousukauden vuosina ennen vuotta 1964 (Tapscott, 2010, s. 26–27). Työ on ollut heille haaste ja mahdollisuus kehittymiselle. Heille on ollut tärkeää etsiä työltä merkityksellisyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta. (Kupperschmidt, 2000, s. 67–68; Stanley, 2010) Suurten ikäluokkien työntekijöillä on ollut vahva protestanttinen työetiikka, johon sisältyy ajatus

siitä, että työn tekeminen on jokaisen velvollisuus. Työn tekemättömyyttä on paheksuttu, kun taas ahkeruutta on kiiteltu. Työ on ollut itseisarvo elämässä. (Haavisto, 2010, s. 35)

1960–1970 -luvuilla syntyneet eli X-sukupolvi varttui kasvavan kulutuksen yhteiskunnassa ja heille hyvinvointi alkoi olla itsestäänselvyys (Tienari & Piekkari, 2011, s. 13). Amerikkalaisen jaottelun mukaan X-sukupolveen kuuluvat vuosina 1965–1976 syntyneet (Tapscott, 2010, s. 29). Suomessa X-sukupolvi on jaettu kahteen osaan. Vuosina 1965–1972 syntyneet kuuluvat hyvinvoinnin sukupolveen ja vuosina 1973–1979 syntyneet kuuluvat lamasukupolveen (Järvensivu & Syrjä, 2014, s. 56).

Tapscott (2010, s. 15, s. 29–30) määrittelee Y-sukupolveen kuuluviksi vuosina 1977–1997 syntyneet. Suomalaisen määritelmän mukaan Y-sukupolven muodostavat vuosina 1980–1990 syntyneet (Järvensivu & Syrjä, 2014, s. 55). Tutkimushaastatteluja vuosina 2012–2013 tehdessäni en ollut tietoinen suomalaisesta jaottelusta, joten tutkimuksessani Y-sukupolveen kuuluviksi katsoin vuosina 1980–2003 syntyneet. Käytännössä tutkimukseen osallistuneet olivat syntyneet vuosina 1980 – 1988, joten he kuuluivat Y-sukupolveen myös tiukemman suomalaisen määrittelyn mukaan.

Y-sukupolven nuoren ei ole vaikeaa vaihtaa työpaikkaa, mikäli mielikuvat eivät vastaa todellisuutta työn alkaessa. Mikäli hän päättää jäädä työpaikkaan, pyrkii hän muuttamaan työkulttuuria, toimintatapoja työpaikan sisällä parempaan suuntaan, jos hän näkee niissä kehittämisen varaa. He eivät pelkää hierarkioita ja uskaltavat lähestyä esimiestään hyvin rennosti. He haluavat esimiehiltään jämäkkyyttä, jatkuvaa palautetta, huomiota sekä tasa-arvoista ja samalla kuitenkin yksilöllistä kohtelua. He toivovat esimieheltä läsnäoloa ja hyviä vuorovaikutustaitoja ja enemmän rinnalla kulkevaa kannustajaa, kuin ylhäältä käskevää pomoa. (Ahonen, Hussi & Pirinen, 2010, s. 23.) Y-sukupolvi on ensimmäisenä kyseenalaistanut työelämän ja johtamisen perinteitä. Tai siihen kuuluvat ovat ainakin ensimmäisiä, jotka kokevat heillä olleen siihen varaa. (Tienari & Piekkari, 2011, s. 13–14.)

Heille on tärkeää yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen, jonka kautta saadaan enemmän aikaan. Työpaikaltaan he toivovat avointa keskustelukulttuuria ja hyvää työilmapiiriä. He arvostavat kokemusta mutta eivät pelkää tuoda omia ajatuksiaan julki. He jakavat

mielellään tietoa ja toivovat saavansa tietoa myös muilta, etenkin kokeneilta työkavereilta. Heidän mielestään henkilöstön osaamista tulisi hyödyntää tehokkaammin ja he haluavat, että asioista päätetään nopeasti. (Ahonen, Hussi & Pirinen, 2010, s. 23–24.)

Heidän asenteensa työhön on erilainen kuin edeltävillä sukupolvilla – työ itseisarvona on vähentynyt. Kuitenkin nuoret arvostavat edelleen vakituista työtä mutta sanotaan, että he eivät sitoudu työnantajaansa kuin vain lyhyeksi aikaa, koska työnantajakaan ei sitoudu heihin. He arvostavat myös vakituista parisuhdetta ja vakituista asuntoa mutta näitä asioita he haluavat toteuttaa omaan tahtiinsa. (Vesterinen & Suutarinen, 2011, s. 19, s. 117–121; Haavisto, 2010, 37–38.)

Eri sukupolvien ajatusmaailmat ovat erilaisia. Y -sukupolven edustajille teknologia on ollut lapsesta asti arkipäivää. He ovat ensimmäinen sukupolvi, jolle tietotekniikka ja sen hyödyntäminen työssä ovat hyvin tuttuja. (Järvensivu ym., 2014, s. 255–257; Tienari & Piekkari, 2011, s. 13–14.) Tutkimuksissa on havaittu, että Y-sukupolven nuoret käyttävät sosiaalista mediaa myös pakokeinona työaikanaan (Järvensivu ym., 2014, s. 255–257).

Sanotaan (Parry & Urwin, 2011, s. 18–19.), että Y-sukupolven nuoret haluavat pitää hauskaa ja ystäväystyä uusien ihmisten kanssa työpaikallaan. He sitoutuvat paremmin tiimityössä ja haasteiden äärellä. Jos he pääsevät kehittämään itseään, heillä on paljon mahdollisuuksia kasvaa ja pääsevät etenemään urallaan. He haluavat myös työn ja vapaa-ajan tasapainoa.

Heikko sitoutuminen työhön näkyy Y-sukupolven kuuluvien nuorten keskuudessa Tapscottin (2010, s.169 – 170) mukaan siten, että nuoret lähtevät työpaikasta silloin kun heidän odotuksensa törmäävät vanhakantaisiin toimintaprosesseihin, työskentelytapoihin ja johtamiseen, johon liittyy rajoituksia ja valvontaa. Toisaalta he kertovat haluavansa työskennellä pitkään samassa paikassa ja ovatkin uskollisia työntekijöitä niin kauan kuin heillä on mahdollisuus edetä. Tapscott kutsuu tätä ”aikomuksen ja käyttäytymisen paradoksiksi”. Myös Tienari ja Piekkari (2011, s. 97, s. 277–278) toteavat että, liiallinen valvonta ärsyttää nuoria työntekijöitä ja etenkin

valvonta sosiaalisen median käytössä työnantajan toimesta. Nuoret uskaltavat vaatia yksilöllisyyttä ja inhimillisyyttä sekä toimivampaa johtamista ja organisaatioita.

Nuorten sanotaan arvostavan elinikäistä oppimista ja heille teknologian liittäminen osaksi elämää on helppoa (Wilson ym., 2008). He ovat jopa valmiita vaihtamaan työpaikkaansa silloin kun toisessa työpaikassa on parempia oppimismahdollisuuksia. Tärkeää heille on kuitenkin se, että he itse saavat päättää mitä opiskelevat (Järvensivun ym., 2014, s. 258).

Tutkimusten mukaan nuoret työntekijät suosivat joustavia työaikoja. Heidän mielestään myös työstä maksettavan palkan tulisi määräytyä työn suoritusten mukaan, eikä työpaikalla vietetyn ajan mukaan. (Tapscott, 2010, s. 90.) Nuoret eivät tuhlaa aikaansa sellaiseen toimintaan, jota he eivät koe mielekkääksi (Tienari & Piekkari, 2011, s. 137). Nuoret myös pitävät itsestään selvyytensä työn ja muiden elämän osa-alueiden yhdistämisestä ja hakevat tasapainoa näiden välille. Merkityksellisen työn lisäksi he haluavat tasapainoisen elämän. (Tapscott, 2010, s. 177.)

Y -sukupolven jälkeen on tullut uusi sukupolvi, jota nimitetään Z-sukupolveksi. Heillä on paljon samoja ominaisuuksia kuin Y-sukupolven edustajilla. Kaikki sukupolvet haluavat pohjimmiltaan samoja asioita mutta Z-sukupolvi uskaltaa paremmin vaatia inhimillisempää kohtelua (Tienari & Piekkari, 2011, s. 26). Tapscottin (2010, s. 30) mukaan Z-sukupolvi alkaa vuodesta 1998. Suomalaisen määritelmän mukaan Z-sukupolven muodostavat vuonna 1991 tai sen jälkeen syntyneet (Järvensivu & Syrjä, 2014, s. 55).

Tutkimuksessani ryhmäkeskusteluun osallistuville annetaan valmiina Y-sukupolven sairaanhoitajan identiteetti kertomalla tutkimuksen aiheena olevan Y-sukupolveen kuluviin sairaanhoitajien työhön sitoutumisen. Käytän työssäni tästä eteenpäin nuori sairaanhoitaja -käsitettä tarkoittaessani Y -sukupolveen kuuluvia sairaanhoitajia.

3 Tutkimuksen teoreettiset ja metodologiset lähtökohdat

Tässä luvussa esittelen ja paikannan tutkimustani suhteessa sosiaaliseen konstruktionismiin ja diskurssianalyysiin, jotka toimivat teoreettisina ja metodologisina viitekehyksinä tutkimuksessani. Yleisen esittelyn jälkeen määrittelen omaa diskursiivista lähestymistapaani tarkemmin. Määrittelen myös tutkimukselleni merkitykselliset kontekstin ja diskurssin käsitteet.

Tärkein suunnannäyttävä tutkimuksessani on diskursiivinen sosiaalipsykologia (Potter & Wetherell, 1987). Diskursiivinen psykologia on diskurssianalyysin suuntaus, joka on kehittynyt vaihtoehdoksi kognitiivisia teorioita ja koeasetelmia käyttävälle psykologialle (Billig, 1996; Potter ja Wetherell, 1987 ja Edwards ja Potter, 1992). Luvun lopussa esittelen tutkimuskysymykseni

Työhön sitoutuminen on monitahoinen käsite, joka pitää sisällään sitoutumisen organisaatioon, työhön ja ammattiin. Fairclough, (2003, s. 21) toteaa, että ihminen pyrkii kielen, puheen ja kirjoittamisen avulla tekemään ymmärrettäväksi sen miten hän ymmärtää maailman ja kuinka hän jakaa ymmärryksensä maailman kanssa. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen ja tarkastelun kohteena on nuorten sairaanhoitajien puhe työhön sitoutumisesta ja kuinka vuorovaikutuksessa rakennetaan merkityksiä työhön sitoutumisesta ja millä tavalla perustellen tätä rakennustyötä tehdään. Gergenin (1999, s. 72) ja Burrin (1995, s. 3–8) mukaan sosiaalisessa konstruktionismissa perusajatus on, että todellisuus on sosiaalisesti rakentunutta ja se rakentuu päivittäisessä vuorovaikutuksessa toisten kanssa erilaisten merkitysten kautta. Tietomme ei koskaan ole suora havainto todellisuudesta.

Tavoitteena tutkimuksessani on tuoda näkyviksi itsestäänselvyksiä, arjen tasolla tapahtuvaa toimintaa ja normatiivista ajattelua työhön sitoutumisesta. Burr (1995, s. 3–8) on esittänyt, että sosiaalisen konstruktionismiin kuuluviin tutkimussuuntauksiin kuuluu kriittinen asenne itsestään selvänä pitämiimme asioihin ympäröivässä maailmassa ja totuttujen ympäristön jäsentämistapojen kyseenalaistaminen. Kaikki tieto on historiallisesti ja kulttuurisesti sidottu siihen aikaan ja paikkaan, jossa se on tuotettu eikä sitä voi yleistää koskemaan muita aikoja tai paikkoja.

Tutkimuksessa käyttämäni diskurssianalyysin teoreettinen viitekehys löytyy sosiaalisen konstruktionismin perinteestä. Lähtökohtana diskurssianalyysissä on Jokisen (1999, s. 127) mukaan todellisuuden tulkinnallisen luonteen korostaminen. Tutkimuksessani keskityn saamaan selvyyttä siitä, mitä ja miten nuoret sairaanhoitajat tutkimushetkessä puhuvat työhön sitoutumisesta. Puheessa tuotetut merkitykset ja diskurssit ovat sidoksissa kontekstiin, eli aikaan, paikkaan ja kulttuuriin, jossa ne syntyvät (Jokinen, Juhila & Suoninen, 1993, s. 30–35).

3.1 Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen

Sosiaalinen konstruktionismi tarkastelee sosiaalisen todellisuuden ja merkitysten rakentumista. Todellisuuden ymmärretään olevan sosiaalisesti konstruoitunut, eli se on rakentunut merkitystulkintoista ja tulkintasäännöistä, joiden nojalla ihmiset orientoituvat arkielämässään (Alasuutari, 1994).

Sosiaalinen konstruktionismi on yleisnimi erilaisille tutkimussuunnille, jotka jakavat samoja perusoletuksia. Sosiaalisen konstruktionismin moninaisuudesta huolimatta sen erilaisia ilmenemismuotoja eri tieteenaloilla voi nähdä yhdistävän laaja ajatus siitä, että todellisuus, jossa elämme, ei ole ulkopuolellamme, vaan me aktiivisesti konstruoinme eli rakennamme sitä (Gubrium & Holstein, 2000, s. 3). Jokisen (1999a, s. 51) mukaan sosiaalisesta konstruktionismista on olemassa erilaisia suuntauksia, joista sosiaalipsykologinen sosiaalinen konstruktionismi painottaa sosiaalisen todellisuuden vuorovaikutuksellista rakentumista. Muita suuntauksia ovat amerikkalainen sosiaalisten

ongelmien konstruktionistinen tutkimusperinne, sosiologinen konstruktionismi ja poststrukturalistinen eli ranskalainen sosiaalinen konstruktionismi, jossa keskeisellä sijalla ovat Foucault'n tekstit. (Mts.)

Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta maailman voi nähdä paikkana, jossa ihmisten tulevaisuus ei ole ennustusten ja kontrollin kohteena vaan ihmiset itse osallistuvat sosiaalisen todellisuutensa tuottamiseen ja ylläpitämiseen (Shotter, 1993). Käsitykset, jotka meillä on nyt olemassa, ovat kulttuurimme ja historiamme tuotoksia, sanoo Burr (1995, s. 8). Hänen mukaansa käsityksemme eivät ole välttämättä yhtään todempia kuin muiden ihmisten käsitykset samoista asioista.

Bergerille ja Luckmannille (2002, s. 29–31) todellisuus on intersubjektiivinen maailma, joka jaetaan toisten kanssa. Keskeisellä sijalla sosiaalisen todellisuuden rakentumisen prosessissa on kieli. Jokisen (1999a, s. 39–40) mukaan havaitsemamme maailma on aina merkityksellistetty eli asiat ja ilmiöt on nimetty jostain näkökulmasta ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Käynnissä on jatkuvasti kaksi vastakkaista suuntausta, yhtäältä arkipäivän toiminnan sujuvuuden perustana oleva merkitysten vakiinnuttaminen, toisaalta merkitykset ovat muuntuvia ja moninaisia. Jatkuvasti tulee myös esiin uusia merkityksellistämisen tapoja.

Kieli ja puhe edellyttävät ihmisten välistä kanssakäymistä, ja siksi keskeisellä sijalla todellisuuden ymmärtämisessä on vuorovaikutus. Merkitykset kehittyvät suhteessa toisiinsa ja perustuvat keskinäiseen erottumiseen. Jotkut merkityksistä ovat niin vakiintuneita, ettemme kiinnitä niihin enää huomiota. Esimerkiksi käsitteen *pallo* merkitystä emme pohdi. Toisaalta jotkut käsitteet, kuten *asiakas*, ovat muuttuvia ja niiden merkitykset ovat erilaisia eri yhteyksissä. (Jokinen ym., 1993, s. 17–27; Pietikäinen & Mäntynen, 2009, s.18.) Esimerkiksi ”nuoria” ei ole ilman ”vanhoja”. Ajatus konstruktiivisuudesta sisältää tutkimuksessani idean siitä, miten esimerkiksi ”sitoutunut vanha hoitaja” tai ”sitoutumaton nuori hoitaja” tuotetaan puheessa ja miten niihin liittyvät erot tulevat puheessa esiin.

3.2 Diskurssianalyysi

Aineiston analysoimisessa tulen soveltamaan diskurssianalyysiä. Analysoinnissa kiinnostukseni kohteena ovat puheessa esiin nousevat sitoutumisen käsityksiin ja merkityksiin liittyvät asiat. Pietikäisen ja Mäntysen (2009, s. 22) määrittelyn mukaan yksi diskurssianalyysin peruslähtökohdista on, että kielen avulla luodaan sosiaalista todellisuutta, mutta myös sosiaalinen todellisuus luo kielenkäyttöä ja vaikuttaa siihen, miten kieltä käytetään. Tämän luvun alaluvuissa kerron tärkeimmistä käyttämistäni käsitteistä ja miksi olen ne valinnut selventämään tutkimustani.

Diskurssianalyysi ei varsinaisesti ole menetelmä, vaan väljä teoreettinen viitekehys, josta on olemassa erilaisia painotuksia ja menetelmällisiä sovelluksia (Potter & Wetherell, 1987). Diskurssianalyysin tekemiseen ei ole olemassa yhtä ainutta ohjetta, sillä erilaisia diskursiivisia analyysitapoja on useita (Eskola & Suoranta, 2000, s. 195–199.) Yhteistä kaikille diskurssianalyyttisille tutkimustavoille ja suuntauksille on vahva sosiaaliseen konstruktionismiin perustuva näkökulma, jossa kieli ymmärretään jonain muuna kuin pelkästään ulkopuolisen maailman ilmiöitä heijastavana peilinä. Diskursseilla katsotaan olevan keskeinen sija sosiaalisen maailmamme muodostavien ideoiden, sosiaalisten prosessien ja ilmiöiden rakentamisessa ja näkyväksi tekemisessä. (Nikander, 2006, s. 413.)

Diskurssianalyysi on kielenkäytön tutkimus, jossa analysoidaan, kuinka sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä. Diskurssianalyysissä ei tutkita diskursseja irrallisina ja käytännön elämästä erillisinä merkityssysteemeinä. (Jokinen, Juhila & Suoninen, 1993, s. 35–37.)

Diskurssintutkimus nojautuu funktionaaliseen kielikäsitykseen, joka korostaa kielen tilanteisuutta ja toiminnallisuutta. Kielelliset merkitykset ovat tilannesidonnaisia ja syntyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Kielenkäytön funktionaalisuus näkyy siinä, että sitä käytetään viestinnän välineenä, se mahdollistaa maailman kuvaamisen eli represontoinnin ja sen avulla luodaan sosiaalisia suhteita ja identiteettejä. (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, s. 14–15, 68–69; Fairclough, 1995, s. 29–30.)

Diskurssianalyysissä tutkitaan, kuinka puheella vaikutetaan ja miten puheesta on tehty itsestään selvää tietyissä tilanteissa (Potter & Wetherell, 1987). Suonisen (1999a, s. 17) ja Phillipsin ja Hardyn (2002) mukaan diskurssianalyttisessä tutkimuksessa kielenkäyttöä tarkastellaan toimintana, jonka avulla tuotetaan sosiaalista todellisuutta ja joka muotoutuu sosiaalisissa prosesseissa. Suonisen (1999a, s. 17–21) mukaan diskurssianalyysissä keskitytään pohtimaan, miten kielenkäytöllä tehdään asioita ymmärrettäväksi. Tulkinnat syntyvät olemalla vuorovaikutuksessa aineiston kanssa ja ne perustellaan seurustelemalla aineiston kanssa sekä kirjaamalla havainnot. Diskurssianalyysissä tarkastelun kohteena olevia todellisuuden kuvauksia nimitetään usein selonteoiksi. Puhumalla selonteosta korostetaan, että aineistoa ei pidetä suorana kuvauksena todellisuudesta. Selonteot pohjautuvat jaettuihin merkityksiin mutta toisaalta ne vaikuttavat myös siihen, miten maailma tulevaisuudessa nähdään.

Diskurssianalyysin tehtävä on analysoida sitä, miten ihmiset tekevät maailmasta totta puheellaan ja millaisia tavoitteita sillä saavutetaan (Potter & Wetherell, 1987). Diskurssianalyysin tavoitteena ei ole etsiä syy-seuraussuhteita tai yleisiä lainalaisuuksia vaan sen avulla on mahdollista ymmärtää ihmisten toimintaa (Holstein & Gubrium, 1995).

Diskurssianalyttinen menetelmä tekstiaineiston tutkimisessa edellyttää aineiston perusteellista tuntemista. Aineisto tulee lukea huolellisesti uudestaan ja uudestaan. Aineiston asema on diskurssianalyysissä keskeinen, sillä sen ajatellaan olevan tutkimuskohdetta itseään, ei pelkästään siitä kertovaa kuvausta. (Potter & Wetherell, 1987.) Vaikka aineisto on diskurssianalyttisessä tutkimuksessa keskeinen osa tutkimusta, aineistoa tulee kuitenkin tarkastella juuri siinä kontekstissa, jossa se on tuotettu (Phillips & Hardy, 2002).

Diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneita nimenomaan kulttuurisista ja yhteistä sosiaalista todellisuutta rakentavista merkityksistä. Nämä merkitykset rakentuvat, pysyvät ja muuttuvat ihmisten keskinäisessä toiminnassa, kommunikatiivisissa puheissa, keskusteluissa ja kirjoituksissa. (Jokinen & Juhila, 1999, s. 54–55). Samaakin ilmiötä on mahdollista tehdä ymmärrettäväksi monin perustelluin tavoin, joten oletamus yhdestä yksiselitteisestä totuudesta on puutteellinen (Suoninen, 1999, s. 18).

Yleispäteviä menettelyohjeita analyysin etenemisestä aineistosta tuloksiin ei ole. Wetherellin ja Potterin (1987, s. 168) mukaan aineiston analysointi kannattaa aloittaa etsimällä eroja ja yhtäläisyyksiä. Erot voivat olla joko sisällössä tai selontekojen muodoissa. Yhtäläisyydet tulevat näkyviksi yhteisinä ja toistuvina piirteinä selonteoissa. Samanlaisuutta ei kuitenkaan etsitä sieltä, missä sitä ei ole ja keskenään yhteen sovittamattomia havaintoja ei yritetä liittää yhteen (Eskola & Suoranta, 2000, s. 196). Merkityssysteemit esiintyvät aineistoissa pieninä paloina, eikä niillä tarkoiteta puheen aihetta, vaan tapaa, jolla aihe tehdään ymmärrettäväksi. Diskurssianalyysi on aineistolähtöistä ja tutkija tulkitsee diskurssit aineistosta. (Suoninen, 1993, s. 50–51).

3.2.1 Konteksti

Diskurssintutkimuksessa keskeinen käsite on konteksti. Fairclough (1992, s. 80–85) ja Jokinen ym. (1993, s. 29–30) määrittelevät kontekstin tapahtumatilanteeksi, jossa diskursseja tuotetaan, uusinnetaan ja muutetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä. Pietikäinen ja Mäntynen (2009, s. 29) näkevät kontekstin asiayhteytenä, vuorovaikutustilanteena, toimintaympäristönä tai yhteiskunnallisena tilanteena. Jokinen ym. (1993, s. 30–33) näkevät kontekstin yksinkertaisimmillaan tarkoittavan sanojen yhteyttä lauseeseen, jolloin aineistoa analysoitaessa on olennaista ottaa huomioon mitä edeltävissä puheenvuoroissa on sanottu. Yksittäisillä sanoilla tai kontekstista irrotetuilla sanoilla ei ole merkitystä. Kontekstin moniulotteisuutta pidetään aineiston analyysiä rikastuttavana tekijänä. Aineiston vuorovaikutuksellisuus otetaan diskurssianalyysissä huomioon arvokkaana asiana. Juhila (1999, s. 212) toteaa, että aineiston ja tutkijan vuorovaikutuksellinen suhde on erityisen tärkeä silloin kun aineisto on tutkijan itsensä toteuttama haastatteluaineisto, sillä tutkija on yksi aineiston tuottajista.

Tutkija valitsee yleensä kontekstin, johon hän keskittyy tai jota hän erityisesti korostaa tarkastelussaan. Tutkijan tekemällä rajauksella tarkoitetaan hänen valitsemaansa aineistoa, teorioita ja metodeja, jotka ohjaavat häntä näkemään ja käsitteellistämään tutkittavan ilmiön tietyllä tapaa. Tärkeää on myös hänen suhteensa aineistoon ja tutkittavaan ilmiöön sekä tietämys. Analyysin syventämiseksi on tärkeää tunnistaa erilaisten kontekstien läsnäolo. Tilannekonteksti tarkoittaa fyysistä ympäristöä ja

sosiaalista ja kielellistä toimintaa sekä toimijoiden rooleja. Se auttaa tutkijaa avaamaan tutkittavaa tilannetta ja näkemään osallistujien toimijuudet ja osallistujaroolit.

Tilannekontekstia laajempi on yhteiskunnallinen konteksti, joka pitää sisällään kielenkäyttöä ympäröivän yhteiskunnallisen tilanteen ja käytänteet. Tilannekontekstin ja yhteiskunnallisen kontekstin välissä on konteksteja, joita kuvataan diskursiivisten käytänteiden avulla. Ne ovat kiteytyneitä diskursiivisen toiminnan tapoja, jotka kehittyvät kulttuurisen ympäristön muokkaamina ja jotka muokkaavat kielellistä toimintaa. (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, s. 31–37.)

Tutkimuksen tulisi aina lisätä ymmärrystä laajemminkin kuin vain tutkimuksen kohteena olevan asian suhteen (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, s. 153). Tässä tutkimuksessa kohteeksi olen valinnut lisäymmärryksen tuottamisen kontekstin merkityksestä.

3.2.2 Diskurssi

Diskurssi käsitteenä on monimerkityksinen. Diskurssi tulee alun perin ranskan sanasta ”discours”, joka tarkoittaa ”puhetta”, ”juttelua” tai ”esitelmää”. Se viittaa sekä lausetta suurempiin kokonaisuuksiin, että varsinaisiin kielenkäytön tilanteisiin. (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, s. 24.) Diskursseiksi tai tulkintarepertuaareiksi nimitetään erilaisia puhumisen tapoja (Hirsjärvi & Hurme, 2011, 155). Diskurssin käsite sisältää sosiaalisen konstruoinnin, joka tarkoittaa, että teksteistä tulee merkityksellisiä jäsentyneitä tekstikokonaisuuksia toisten tekstien kautta ja suhteessa niihin sekä suhteessa siihen sosiaalisesti rakentuneeseen maailmaan, jossa ne tuotetaan (Phillips & Hardy, 2002, s. 82–86).

Diskurssi-sanalla on synonyymeinä tai lähes samaa tarkoittavina ilmaisuina käytetään termejä merkityssysteemi, repertuaari ja tulkintarepertuaari (Jokinen & Juhila, 1999, s. 67). Potter ja Wetherell (1987, s. 146) käyttävät diskurssi ja tulkintarepertuaari käsitteitä. Diskurssi -käsitteen painolastina on niiden kietoutuminen historiallisiin ja institutionalisoituneisiin vakiintuneisiin kokonaisuuksiin kuten koulutus ja laki. Diskurssien määrittelyssä on tällöin vaarana niiden näyttäytyminen itsenäisinä

toimijoina, eikä sosiaalisen käytäntönä, kuten Potter ja Wetherell haluavat diskurssin määritellä. He kuitenkin sanovat, että käsitteet voidaan ymmärtää myös rinnakkaisina.

Jokisen ym. (1993, s. 26–28) mukaan diskurssia käytetään käsitteenä yleensä tutkimuksissa, jotka painottuvat tarkastelemaan ilmiöiden historiallisuutta, valtasuhteita tai institutionaalisia sosiaalisia käytäntöjä. Tulkintarepertuaari soveltuu tutkimuksiin, joissa tutkitaan yksityiskohtaisesti arkisen kielenkäytön vaihtelevuutta.

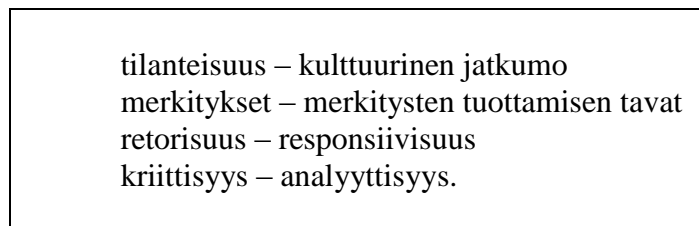
Jokisen ja Juhilan (1999, s. 67) mukaan tulkintarepertuaari voi tarkoittaa samaa kuin diskurssi, mutta niissä voi olla myös painotuseroja. Kummallekin yhteistä on se, että ne voidaan ymmärtää merkityssysteemeiksi, mikä sisältää ajatuksen kielestä erottelujen systeeminä, jossa merkitykset rakentuvat suhteessa toisiinsa. Suoninen (2003) toteaa olennaista olevan, että merkityssysteemien identifiointi ei tarkoita erillisten aiheiden tai teemojen erottamista toisistaan, vaan sellaisten kielenkäytön alueiden tunnistamista, joilla voidaan tehdä ymmärrettäväksi erilaisia aiheita tai teemoja. Merkityssysteemit esiintyvät aineistossa pieninä paloina eivät selkein kokonaisuuksina. Niiden tunnistaminen merkityssysteemien osiksi tarkentuu analyysin kuluessa.

Tutkimuksessani käytän diskurssin käsitettä kuvaamaan merkityssysteemejä, koska tämä käsite on vakiintunut diskurssianalyysin metodologiaan. Määrittelen diskurssin Pietisen ja Mäntysen (2009, s. 25) mukaisesti tiettyinä lausetta suurempina kielenkäytön kokonaisuuksina tiettyssä kontekstissaan osana sosiaalista toimintaa. Käyttämäni diskurssi -käsitteen määrittelen myös vakiintuneiksi puheikäytännöiksi, joiden avulla rakennetaan ja tuotetaan tutkittavan olevaa asiaa. Burria (1995, s. 48) mukaillen nimeämäni diskurssit ovat muodostuneet puheesta löytämistäni merkityksistä, metaforista, representaatioista, mielikuvista ja päätelmistä. Näiden avulla on piirtynyt kuva sitoutumiseen liitetyistä ja sitä selittävistä asioista.

3.2.3 Diskurssianalyysi tässä tutkimuksessa .

Willigin (2008, s. 183) mukaan diskurssianalyttinen analyysitapa muodostuu lopulliseen muotoonsa tutkimuskysymysten perusteella. Analyysin edetessä olen tarkentanut tutkimuskysymyksiä.

Paikannan tutkimukseni sijoittumista Jokisen ja Juhilan (1999, s. 55) diskurssianalyttisen kartan neljän ulottuvuusparin/ulottuvuusjatkumon avulla.



Kuvio 1 Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta jokisen & Juhilan (1999, s. 55) mukaan

Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa painopisteet asettuvat tutkimusvaiheesta riippuen jatkumon jompaankumpaan päähän, mutta molemmat ulottuvuudet ovat yleensä läsnä ja painotukset voivat vaihdella tutkimuksen eri vaiheissa. *Tilanteisuuden ja kulttuurin* jatkumolla mietitään, tarkastellaanko merkitysten rakentumista tässä ja nyt tapahtuvana toimintana vai onko merkityksellistämisen tavat sidoksissa laajempiin kulttuurisiin merkityksiin ja ajan diskursiiviseen ilmastoon. Tilanteisuus -päässä painopiste analyysissä on tiukasti aineistossa, jolloin aineiston ulkopuolista asiaa tai teorioita esitellään tutkimuksen alussa niukasti mutta pohdintaa laajennetaan analyysijakson jälkeen. Kulttuurinen jatkumo -päässä tutkimus sidotaan vahvasti osaksi kulttuurista, yhteiskunnallista ja historiallista jatkumoa. (Jokinen & Juhila, 1999, s. 56–66.) Tilanteisuus ja kulttuurinen jatkumo -janalla mielenkiinto omassa tutkimuksessani sijoittuu lähemmäksi tilanteisuus jatkumo -ääripäätä. Johtopäätösvaiheessa otan huomioon kulttuurisen jatkumon ja laajemmin kontekstin, koska haastattelutilanteet eivät ole erillään historiasta ja kulttuurista.

Merkitysten ja merkitysten tuottamisen tapojen ulottuvuuspareista merkityksiä korostavassa tutkimuksessa kysymykset ovat usein mitä muodossa ja kiinnostus

kohdistuu, millaisia merkityksiä puheessa tuotetaan. Merkitysten tuottamisen tapoja etsittäessä, kysymykset ovat miten kysymyksiä ja niiden avulla etsitään vastauksia siihen, millaisia kielellisiä keinoja käyttämällä merkityksiä tuotetaan. (Jokinen & Juhila, 1999, s. 56–66.) Tutkimuksessani etsin vastauksia kysymyksiin, millaisia merkityksiä nuoret sairaanhoitajat tuottavat työhön sitoutumisesta sekä millä tavoin näitä merkityksiä asiasta luodaan, mutta tutkimus sijoittuu merkitysten ja merkitysten tuottamisen tapojen jatkumolla lähemmäksi merkitysten tuottamista.

Kolmas ulottuvuus on *retorisuus ja responsiivisuus*. Retorisuuden voi määritellä kielenkäytön avulla tapahtuvaksi vakuutteluksi ja suostutteluksi, joka suunnataan tietylle yleisölle. Responsiivisessa otteessa huomio kiinnittyy siihen, miten ihmiset rakentavat vuorovaikutuksessa merkityksiä. (Jokinen & Juhila 1999, s. 77–78.) Koska aineistona tutkimuksessani on haastattelut ja kiinnostukseni kohteena on enemmän merkitysten tuottaminen kuin retoriset keinot, painottuu tutkimuksessa responsiivinen ulottuvuus. Lisäksi haastattelutilanteissa merkityksellistä on nähdä mitä sairaalaympäristö instituutiona tuottaa sairaanhoitajien keskinäiseen keskusteluun. Huomioin ja käytän apuna analysoinnissa haastattelussa käytettyjä retorisia keinoja.

Neljäs ulottuvuuspari on *kriittisyys ja analyttisyys*. Jokinen ja Juhila (1999, s. 85–88) korostavat, että diskurssianalyttisen tutkimuksen keskeisenä tehtävänä on uuden keskustelun synnyttäminen. Kriittinen diskurssianalyysi lähtee oletuksesta alistussuhteiden olemassaolosta ja tutkimuksen tehtävänä on niiden käytäntöjen tarkastelu, joilla alistus- ja valtasuhteita ylläpidetään ja oikeutetaan. Analyttisen diskurssianalyysin tavoitteena on pyrkimys tiukkaan aineistolähtöisyyteen ja tutkijan tavoitteena on pysyä avoimena aineistolle ja sieltä löytyville suhteille. Tutkimuksessa tuloksena on vallitsevan sosiaalisen järjestyksen konstruoiminen. *Kriittisyyden ja analyttisen* muodostamalla ulottuvuusjanalla tutkimukseni sijoittuu enemmän analyttiseen päähän ja aineistolähtöiseen analyysiin. Tutkimusaiheena työhön sitoutuminen ei vaadi kriittistä ja kantaaottavaa tutkimusotetta, koska valta- ja alistussuhteiden olemassaolo on ei ole ratkaisevassa roolissa.

Diskurssianalyysissä niin kuin muussakin konstruktionistisessa tutkimuksessa, tutkijaa ei nähdä neutraalina asioiden välittäjänä. Tutkijan omat käsitykset vaikuttavat tutkimukseen niin sitä suunniteltaessa, aineistoa kerätessä kuin sitä analysoitaessa.

Tutkimuksen tulos syntyy tutkijan ollessa vuorovaikutuksessa tutkittavien ja tiedeyhteisön kanssa. Analyysin aikana tutkijan on suhtauduttava reflektiivisesti omaan työhönsä ja kysyttävä itseltään miksi lukee tietyt kohdat kyseisellä tavalla. (Potter & Wetherell, 1987, s. 168.)

4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutumisesta. Tutkimukseni tiedonintressi on praktinen, koska tarkoitukseni on lisätä ymmärrystä tutkimastani asiasta ryhmäkeskusteluissa tuotetun aineiston avulla. Pyrin saamaan vastauksia seuraavien tutkimuskysymysten avulla.

Tutkimukseni pääkysymys on:

Minkälaisia työhön sitoutumisen diskursseja sairaanhoitajien puheessa rakennetaan?

Päättämiskysymystä tarkentavia kysymyksiä:

- Miten sairaanhoitajien työhön sitoutumista rakennetaan sairaanhoitajien keskusteluissa?
- Miten selitetään ja perustellaan työhön sitoutumiseen liitettyjä asioita?

Analyysivaiheessa etsin vastausta seuraavaan kysymykseen:

- Miksi puhutaan niin kuin puhutaan?

5 Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineisto

Tutkimukseni etenee aineistolähtöisesti eli pyrin rakentamaan teoriayhteyttä empiirisestä aineistosta lähtöisin (Eskola & Suoranta, 2000, s. 19). Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2011, s. 19) toteavat kuitenkin, ettei täysin aineistolähtöisyyttä ole olemassakaan vaan tutkijalla on aina jonkinlainen ohjaava esikäsitys tutkittavasta aiheesta. Ilman tietoa tutkittavasta aiheesta, olisi haastatteluja analysoitaessa vaikeaa löytää kaikkea oleellista tietoa työhön sitoutumisesta. Ennakkotietoa ja esikäsitykset luovat pohjan sille, että pystyy huomaamaan herkästi merkitykselliset asiat keskustelijoiden puheesta.

Tutkimusmenetelmäksi olen valinnut laadullisen tutkimuksen. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tutkia kiinnostuksen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tutkimuksen perusoletuksena on todellisen elämän kuvaaminen.

Todellisuus nähdään moninaisena ja tutkimuksen tulokset ovat riippuvaisia ajasta ja paikasta. Pyrkimyksenä on löytää tosiasioita ja paljastaa odottamattomia seikkoja, ei niinkään todentaa jo olemassa olevaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2000, s. 161–165.) Tutkimusaineistoni muodostuu haastatteluaineistosta, joka on kerätty fokusryhmähaastatteluina. Haastattelin viittä ryhmää nuoria, Y-sukupolveen kuuluvia sairaanhoitajia kolmesta eri organisaatiosta. Jokaisessa ryhmässä oli 1–5 jäsentä. Viimeiseen haastatteluun saapui ainoastaan yksi osallistuja. Hänen haastattelunsa kuuntelin, mutta en litteroinut, koska siinä ei tullut esille mitään uutta verrattuna aikaisempiin ryhmähaastatteluihin. Haastattelut järjestettiin tutkittavien omien organisaatioiden tiloissa ja ne nauhoitettiin ja litteroitiin.

5.1 Aineistonkeruumenetelmänä fokusryhmäkeskustelu

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin ryhmähaastattelun yksilöhaastattelujen sijaan sen ryhmän jäseniä keskusteluun stimuloivan vaikutuksen vuoksi. Ryhmähaastattelun muotona päädyin käyttämään fokusryhmähaastattelua. Fokusryhmähaastattelu on hyvä menetelmä silloin kun halutaan tutkia kollektiivisia tai yksilöllisiä mielipiteitä ja kun halutaan tutkia uskomusten ja mielipiteiden perusteluja ja niiden pysyvyyttä tai vaikutusta muutokselle vuorovaikutuksessa toisten kanssa (Bloor, 2001, s. 4).

Krzyzanowskin (2008, s. 162–64) mukaan fokusryhmä eroaa muista ryhmähaastattelumenetelmistä siinä, että ryhmän jäsenien odotetaan keskustelevan toinen toistensa eikä pelkästään ryhmän ohjaajan/haastattelijan kanssa. Tavoitteena on, että he keskustelevat ryhmässä ohjaajan esille nostamista ja itse keskustelun kuluessa esiin nousevista asioista. Muissa ryhmähaastattelun menetelmissä prosessia ohjaavasta käytetään nimitystä haastattelija mutta fokusryhmähaastattelussa moderaattori (ohjaaja) tai fasilitaattori (mahdollistaja), jotka kuvaavat paremmin tätä roolia.

Ryhmä tuo turvallisuutta ja tämän myötä spontaanisuus lisääntyy. Ryhmän jäsenten vastaukset ja kommentit saavat aikaan sen, että muut jäsenet haluavat tuoda esiin omia mielipiteitään. Lisäksi ryhmässä on helpompi ilmaista ajatuksiaan, koska ne tutkimustuloksissa näkyvät tietyn ryhmän mielipiteinä, eivät yksittäisen ihmisen. Spontaanisuuden lisääntyminen liittyy siihen, että jäsenet puhuvat silloin kun heillä on

jotain sanottavaa asiasta, eikä synny samanlaista painetta vastata kysymykseen kuin yksilöhaastatteluissa. Keskustelulla on fokus, eikä keskustelu liiku täysin vapaasti ryhmän jäsenten välillä. (Steward & Shamdasani, 1990, s. 18–19.)

Ryhmähaastatteluissa keskustelu on usein monipuolisempaa kuin yksilöhaastatteluissa, koska haastateltavat eivät keskity vastaamaan vain haastattelijan kysymyksiin vaan he keskustelevat keskenään ja jokainen voi tuoda mielipiteitään vapaammin esiin (Eskola & Suoranta, 2000, s. 94–95). Tämä vähentää ihmisten taipumusta antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 206).

Ryhmäkeskustelun arvokkuus tutkimusaineistona perustuu siihen, että se saa keskusteluun osallistuvat puhumaan asioista, jotka jäävät itsestäänselvyyksinä tai muista syistä keskustelun ulkopuolelle. Kun puhutaan asioista, joista yleensä ei puhuta, syntyy kiinnostavaa aineistoa. Ryhmäkeskuskelu on hyvä aineistonkeruun muoto siksi, että asiaa punnitaan monelta näkökannalta ja sen avulla voidaan tuottaa erilaisia diskursseja, joiden puitteissa ihmiset asiaa käsittelevät. (Alasuutari, 2011, s. 155.)

Perusideana ryhmäkeskustelussa on, että ryhmälle annetaan ohjeeksi keskustella tietyistä keskustelualueista. On tärkeää, että tutkija pääasiallisesti esittää kysymyksensä ja kommenttinsa vapaamuotoisesti keskustelualueen puitteissa eikä käytä valmiita kysymyspatteristoja. Pitämällä kysymyksensä avoimina tutkija stimuloi osallistujia ennakoimattomiin ajatuskulkuihin. (Frey & Fontana, 1993, s. 36.)

Fokusryhmässä tavoitteena on saada jäsenet tuottamaan mahdollisimman paljon kokemuksiaan ja tuntemuksiaan koskien annettua aihetta. Hyvä tutkija luo tunnelman, jossa jokainen on vapaa jakamaan oman näkemyksensä. Luomalla ja ylläpitämällä avointa ja sallivaa ilmapiiriä, joka vahvistaa tarkoituksenmukaista vuorovaikutusta, välittyy ryhmässä halu kuunnella ilman puolustautumista ja kunnioitus erilaisia näkökulmia kohtaan. (Morgan & Krueger, 1993, s. 7, s. 18.)

Fokusryhmähaastatteluja voidaan myös kritisoida, koska puhuessaan käyttäytymisestään osallistujat ovat taipuvaisia esittämään itsensä ajattelevina ja järkevinä ihmisinä. Jos halutaan tietoa käyttäytymisen taustalla olevista käsityksistä, ei fokusryhmähaastattelu ole tähän paras menetelmä. Voimakastahtoiset ja dominoivat

ihmiset vaativat moderaattorilta taitoa käsitellä heitä ja luoda tilanne, jossa kaikki voivat esittää mielipiteitään ilman paineita. (Krueger & Casey, 2009, s. 13–14.) Toisaalta ohjaajan tulee osata rohkaista myös hiljaisia puhumaan (Krzyzanowski, 2008, s. 165).

Fokusryhmissä haastattelun toteutin teemahaastatteluna. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa jokin haastattelun näkökohta on ennalta määrätty, mutta ei kuitenkaan kaikkia. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin aihepiireihin. Tutkija on etukäteen perehtynyt tutkittavaan ilmiöön ja luonut haastattelurungon. Sille on myös ominaista, että haastateltavat ovat kokeneet tietynlaisen tilanteen. Haastattelu suunnataan siis tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin. Teemahaastattelulla voidaan tutkia yksilön ajatuksia, tunteita, kokemuksia ja myös sanatonta kokemustietoa. Siinä korostuu haastateltavien oma elämysmaailma ja se tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Olennaista on myös käsitys siitä, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 47–48.) Teemahaastattelulla kerätty aineisto sopii Hirsjärven ja Hurmeen (2011, s. 155) mukaan hyvin analysoitavaksi diskurssianalyysillä, koska sellaiselle aineistolle on ominaista runsas puheen tuottaminen.

Teemahaastattelussa käytin väittämiä. Väittämien muodostamisessa olen hyödyntänyt aikalaiskuvausta Y-sukupolvesta ja heidän työhön sitoutumisestaan sekä aikaisemmista työhön sitoutumisen tutkimuksista saamiani tietoja. Asioiden esittäminen väittämän muodossa vaatii vastaajaa ottamaan kantaa väittämän puolesta tai vastaan ja aktivoi perustelemaan kantaansa paremmin kuin kysymys. Toisaalta syynä valintaani oli se, että nuorten työhön sitoutumisesta esitetyt asiat ovat olleet hyvin pitkälle väittämien luonteisia totuuksia ja sellaisina ne on esitetty mediassa.

Tutkijan tulee tuntee aihepiiri ja tietää haastattelun tarkoitus. Hänen tulee olla selkeä ja esittää selviä ja yksikertaisia kysymyksiä. Hänen täytyy olla kiinnostunut ihmisten käyttäytymisestä ja erilaisista ihmisistä ja kyetä tulemaan toimeen heidän kanssaan. Tutkijana hänen tulee osata havainnoida kielellisiä ja ei-kielellisiä viestejä. Hänen tulee myös tiedostaa oman käyttäytymisensä vaikutus haastateltavaan. (Hirsjärvi & Hurme, 2011, s. 68 – 69.) Tutkijan tulee tiedostaa myös ryhmässä vallitseva ryhmädynamiikka (Frey & Fontana, 1993, s. 36).

Diskurssianalyysiä hyödyntävissä haastatteluissa ei haastattelijan tarvitse pitäytyä neutraalissa tai passiivisessa roolissa, vaan hän voi asettua aktiiviseksi tasavertaiseksi keskustelijaksi ja merkitysten muodostajaksi (Wood & Kroger, 2000, s. 72). Hyvässä diskursiivisessa haastattelussa ”haastattelija ja haastateltava ovat tasavertaisia, aktiivisia kumppaneita rakentaessaan merkityksiä” (Gubrium & Holstein, 2000). Tutkimuksessani pyrin olemaan tasavertainen keskustelija mutta pyrin ilmaisemaan hyvin neutraaleja mielipiteitä, jotta en liikaa vaikuttaisi osallistujien keskinäiseen keskusteluun.

Käytän rinnakkain käsitteitä haastattelu ja keskustelu puhuessani fokusryhmähaastattelusta tilanteen ja asiayhteyden mukaan.

5.2 Tutkimusaineisto

Yleisimmin diskurssianalyttisessä tutkimuksessa käytetyt aineistot ovat luonnollisia keskusteluja, haastatteluja, fokusryhmäkeskusteluja ja tekstejä (Potter & Wetherell, 1990). Tutkimukseni aineisto koostuu fokusryhmäkeskusteluista. Ryhmäkeskustelut tapahtuivat ajalla 19.12.2012–10.1.2013 ja niitä oli viisi. Ryhmissä oli jäseniä 1–5. Kaikki keskustelut nauhoitettiin, litteroitiin ja olivat mukana analyysissä, lukuun ottamatta viimeistä kertaa, jossa oli mukana vain yksi osallistuja. Tämän haastattelun ainoastaan kuuntelin.

Tutkimusaineisto on kerätty kolmesta eri sairaanhoitopiiristä Etelä-Suomesta. Haastateltavat sain lähettämällä tiedon tutkimuksestani organisaatioissa tutkimusluvan myöntäville henkilöille. Heidän avustuksellaan sain välitettyä tietoa tutkimuksestani (Liite 1) ja yhteydenottoja kiinnostuneilta. Tutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneita oli nelinkertainen määrä osallistujiin nähden. Aikataulujen sovittaminen vuorotyön, lomien ja poissaolojen vuoksi oli haasteellista. Haastattelut alkoivat kaksi kertaa myöhässä, koska toisella kerralla tilatut kahvit tulivat myöhässä ja toisella kerralla yksi osallistujista eksyi väärään paikkaan. Yksi haastattelu keskeytyi lyhyesti, koska yksi osallistujista oli unohtanut haastattelun ja olisi tullut mukaan, kun haastattelu oli jatkunut jo tunnin ajan. Häntä ei enää otettu mukaan. Näistä syistä johtuen osallistujamäärä ryhmissä oli suunniteltua pienempi.

Diskurssianalyysissä aineistoa ei tarkastella tutkimukseen osallistuneiden sosioekonomisten taustamuuttujien valossa. Kontekstilla johon myös tutkimukseen osallistuvien taustamuuttujat voidaan laskea mukaan, on merkitystä kuitenkin puhetapojen muodostumisessa. Tämän tutkimusaineiston tuottajina on 12 sairaanhoitajaa (lisäksi yhdellä heistä oli terveydenhoitajan ja yhdellä kättilön koulutus), jotka kaikki työskentelevät erikoissairaanhoidossa osastotyössä ja tekevät vuorotyötä. Osa heistä työskentelee yliopistollisessa sairaalassa, osa keskussairaalassa. Heistä 7 työskentelee somaattisilla osastoilla ja 5 psykiatrisilla osastoilla.

Tutkimushetkellä (joulukuu 2012 – tammikuu 2013) osallistujien ikä vaihteli 24 vuodesta 32 vuoteen, joten he olivat syntyneet vuosina 1980–1988. Ammattiin valmistumisen jälkeen he olivat olleet töissä 1 vuodesta 8 vuoteen. Nykyisessä työpaikassaan he olivat olleet $\frac{1}{2}$ vuodesta 7 vuoteen. Alkukeskustelujen aikana tuli ilmi, että osallistujat olivat valmistuneet ammattiin viidestä eri ammattikorkeakoulusta.

Ryhmähaastattelut aloitin esittelemällä itseni. Kaikille tutkimukseen osallistuville olin lähettänyt tutkimuksesta selosteen (Liite 2) ja suostumuslomakkeen (Liite 3) etukäteen sähköpostitse (Liite 3). Sähköpostia lähetin sekä yliopiston, että oman työpaikkani sähköpostista. Työpaikkani sähköpostissa oli käytössä automaattinen allekirjoitus, jota en poistanut sähköposteja lähettäessäni. Tämän vuoksi osallistujat tiesivät etukäteen ammattini ja työni. Osalle osallistujia oli entuudestaan työn puolesta tuttu.

Pyysin osallistujia kertomaan lyhyesti itsestään: nimi, ammatti, ja milloin on valmistunut ja missä on sillä hetkellä töissä. Haastateltavista kaikki eivät tunteneet toisiaan omassa ryhmässään. Osa oli tavannut työn puolesta, osa ei ollut tavannut koskaan. Kukaan haastatelluista ei ollut töissä samalla osastolla muiden haastateltavien kanssa.

Ennen haastattelun alkamista jaoin vielä selosteen ja suostumuslomakkeen uudestaan paperisena ja pyysin osallistujia kirjoittamaan suostumuslomakkeeseen tarvitsemi taustatiedot (syntymävuosi, sukupuoli, työssäoloaika ammattiin valmistumisen jälkeen ja työssäoloaika nykyisessä työpaikassa).

Jaoin kaikille pohjustustarinan, jonka tarkoituksena oli ohjata ajattelu työhön sitoutumisen teemaan. Pohjustarinaksi valitsin historiallisen vanhahtavaa kieltä käyttäen kirjoitetun lyhyen kertomuksen tavoitteena osittain ilmapiirin vapauttaminen.

Pohjustustarina fokusryhmähaastatteluun

Oulun läänisairaalan ensimmäinen ylihoitajatar Minna Cederqvist erosi virastaan lähteäkseen Amerikkaan syksyllä 1904. Myöhemmin hän houkutteli sairaanhoitaja Naima Vilhelmiina Kurvista ”ulos maailmaan”, olihan Oulu ”ahdas, kiittämätön paikka”. Ylilääkäri Gratschoff kirjoitti lääninhallitukselle kirjeen, jossa pahoitteli taitavien sairaanhoitajattarien siirtyneen ulkomaille parempien työolosuhteiden houkuttamina.

Ikävää on, että sairaala menettää kelpollisen, taitavan ylihoitajattaren, ikävämpää vielä, ettei hän ole ainoa, joka täältä lähtee Amerikkaan. Jo ennen on yksi hyvä hoitajatar Oulun sairaalasta lähtenyt sinne, ja sairaalan paras hoitajatar seuraa nyt ylihoitajatar. Olisi hyvin tärkeää parantaa hoitajattarien tilaa, ettei heidän tarvitse vierailta mailta hakea säännöllistä toimeentuloa.

Lähde: Haho A. (2006). *Hoitamisen olemus. Hoitotyön historiasta, teoriasta ja tulkinnasta hoitamista kuvaaviin teoreettisiin väittämiin*. Oulun yliopisto.

Teksti 1. Pohjustustarina

Ohjeistin jokaista lukemaan tarinan mutta siitä ei keskusteltu. Tämän jälkeen aloitettiin ryhmäkeskustelu, joka eteni teemojen mukaan ja ennen jokaista teemaa kaikki saivat paperille kirjoitettuna ko. teemaan liittyvät väittämät (Liite 4), jotka he lukivat ennen keskustelun alkamista. Teemoja ei ollut kirjoitettu paperille ylös, ainoastaan teemoihin liittyvät väittämät. Teemat olivat ainoastaan itseäni varten raamittamassa haastattelua, mutta en halunnut niiden ohjaavaan liikaa vastaamista, joten jätin ne pois.

Palaan ryhmäkeskustelun kulkuun aineiston analysoinnin yhteydessä.

6 Tutkimusaineiston analysointi

Valitsin tutkimusaineiston analysointitavaksi diskurssianalyysin, jota olen kuvannut aikaisemmin kohdassa 4.2. Valintaani analyysimenetelmästä vaikutti sekä aihe että keruumenetelmänä käytetty fokusryhmähaastattelu. Krzyżanowskin (2008, s. 167–168.) mukaan fokusryhmähaastatteluissa kerätyn aineiston analysointi rajoittuu usein yleiselle tasolle. Kielellisesti suuntautuneessa analyysissä fokusryhmähaastatteluja ajatellaan kuitenkin erityisenä lajityyppinä eli genrenä. Haastattelujen tulokset nähdään narratiiveina, joista voidaan löytää muun muassa identiteettejä tai niitä lähestytään sanallisen vuorovaikutuksen muotona ja tutkitaan kuinka asioita sanotaan. Krzyżanowskin on eritellyt fokusryhmähaastatteluiden analysointia diskurssianalyttisesti erotuksena yksilöhaastatteluista tai tutkimushaastatteluista yleensä.

Käytin analysoinnissa väljästi Krzyżanowskin (2008, s. 169–170) esittelemää kaksitasoista mallia, jota hän nimittää ”syvä-sisällönanalyttiseksi lähestymistavaksi” (in-depth content-analytical approach). Fokusryhmähaastattelun aineiston analysoiminen diskursiivisesta näkökulmasta jakautuu yleisen tason temaattiseen analyysiin ja syväanalyysiin. Temaattisessa analyysissä keskitytään tunnistamaan keskustelun aiheiden kautta avainteemoja. Keskustelun aiheet viittaavat temaattisiin kokonaisuuksiin, joita haastattelija ja haastateltavat tuovat esiin ja kehittelevät. Avainteemat puolestaan ovat sellaisia teemoja, jotka analyysin perusteella muodostuvat merkityksellisiksi haastateltaville, ja joita tutkija ei alun perin osaisi mahdollisesti ajatella. Syväanalyysi tarkoittaa analyysitasoa, jossa keskitytään diskurssielementteihin kuten retoriikkaan ja erilaisiin argumentaation tapoihin, jotka tukevat avainteemoja. Diskurssien hahmottamiseksi analysoin aineistoa erittelemällä muun muassa erilaisia puhujien käyttämiä retorisia keinoja kuten argumentin esittäjän omien intressien etäännyttämistä väitteestä, itsensä kategorisoimista, erilaisten vakuuttamisen keinojen ja metaforien käyttö (Jokinen, 1999b, s. 132–148).

Diskurssianalyysissä tutkija tutkii nimenomaan toimintaa eli sitä miten diskurssit aktualisoituvat erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä (Potter & Wetherell, 1995, s. 92). Merkityssysteemien tunnistaminen kytkeytyy sen pohtimiseen, mitä funktioita niihin liittyvillä lausumilla on tietyssä tilanteessa eli mitä niillä tehdään. Samalla funktioiden

jäsentäminen on myös toimijoiden näkökulmien jäsentämistä, sen tarkastelua miten toimija tuottaa itsensä tai muita subjekteja. (Suoninen, 1993, s. 54–56).

Tutkimusaineiston litteroin niin, että pystyin analysoimaan esille tulleet merkitykset ja perustelut. Puheessa merkitsin päälle puhumiset ja tauot sekä naurahdukset.

Litteroinnissa en käyttänyt keskustelunanalyysin edellyttämää tarkkuutta eli en merkinnyt ei-sanallisista toiminnoista muuta kuin naurahdukset (Jokinen, 1999a, s. 43) ja niidenkin merkitystä käytin hyväkseni ainoastaan lukiessani litterointeja ja palauttaessani mieleeni haastattelutilannetta. Nauhoitettua aineistoa kuuntelin litteroinnin jälkeen analysointivaiheessa useaan kertaan.

Käydessäni litteroitua aineistoa läpi ensimmäisiä kertoja tein muistiinpanoja ajatuksistani ja huomioistani hyvin väljästi, miettimättä vielä tässä vaiheessa ovatko ne oleellisia vai eivät. Tavoitteenani oli kokonaiskuvan muodostaminen. Litteroin haastattelut anonymisti eli poistin kaikki mahdolliset tunnistamiseen viittaavat asiat jo tässä vaiheessa aineistosta (Hirsijärvi ym. 2009, s. 222). Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 8 tuntia 10 minuuttia.

Alustavaa luentaa tein useaan otteeseen ja sen kuluessa muokkasin aineistoa analysoitavampaan muotoon (Wood & Kroger, 2000, s. 87). Potter ja Wetherell (1987) nimittävät alustavaa luentaa koodaukseksi, mutta korostaa kyseessä olevan jatkuvan kehämäisen prosessin, jossa tekstistä tarkennetaan puhetapojen piirteitä ja merkityssisältöjä. He toteavat aineiston jäsentämisen olevan käytännöllinen työvaihe mutta ei vielä varsinaisesti aineistosta tehtävää analyysiä.

Alasuutarin (1994, s. 30) mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta; havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Väljän alkutarkastelun jälkeen tarkastelin aineistoa diskurssianalyttisestä näkökulmasta ja keskityin kiinnittämään huomiota vain tämän teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin asioihin. Karsin havaintojen määrää yhdistämällä niitä ajatuksella, että aineistossa on esimerkkejä tai näytteitä samasta ilmiöstä. (Alasuutari, 1994, s. 31.) Arvoituksen ratkaiseminen kulki mukana ajatuksissa.

Aloitin aineiston tarkemman seulonnan lukemalla tarkasti läpi kaikkien ryhmähaastattelujen neljän eri teeman mukaiset väittämät teema kerrallaan. Luin aineistoa merkitysten tuottamisen näkökulmasta ja merkitsin kaikki litteroidussa puheessa esiintyvät tutkimuskysymysten kannalta olennaiset asiat – kaiken joka tuntui kertovan jostakin tärkeästä ja merkityksellisestä. Etsin vastausta kysymykseeni: Miten työhön sitoutumiseen kuuluvista asioista puhutaan? Annoin jo väittämissä osallistujille tarvittavia asioita/käsitteitä valmiina. Näiden valmiiksi annettujen asioiden ja teemojen lisäksi pyrin löytämään uusia asioita ja teemoja.

Alleviivasin lauseita ja kirjoitin jokaisella lukukerralla ylös huomioitani ja ajatuksiani aineiston marginaaleihin sekä tutkimuspäiväkirjaani. Pystyin löytämään helposti lauseita ja asioita, kun halusin tarkastella niitä uudestaan. Diskurssianalyysissä tärkein työkalu on kirjoittaminen, ajatteleva ja uudelleen kirjoittaminen ja näiden avulla analyysi etenee ja toteutuu (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, s. 165).

Tarkasteluni painottui yksilöiden kielenkäyttöön vuorovaikutuksessa toisten kanssa tietyssä tilassa ja tilanteessa. Mielessäni olivat myös kysymykset: Mistä haastateltavat puhuvat puhuessaan asioista, jotka liitetään kuuluviksi työhön sitoutumiseen? Mistä ei puhuta? Kenen näkökulmasta puhutaan? Kuinka haastateltavat rakentavat omaa identiteettiään sitoutuneena työntekijänä? Diskurssianalyysin puitteissa identiteetillä viitataan kaikkiin niihin oikeuksiin, velvollisuuksiin ja ominaisuuksiin, joita toimija olettaa itselleen, toisille toimijoille tai muut toimijat olettavat hänelle. Jokainen diskurssi rakentaa omanlaistaan identiteettiä. (Jokinen ym. 1993, s. 37–39).

Luettuani aineistoa useaan kertaan yhdistin löytämäni merkitykselliset aiheet ensin teemojen alle. Teemat eivät olleet haastatteluun osallistuneilla tiedossa, ainoastaan tutkijalla apuna väittämien luokittelussa.

Nuoret sairaanhoitajat – teeman alle liittämistäni väittämistä keskusteltaessa nousivat esille kutsumus, toimeentulo, työllisyys, ihmisten parissa oleminen ja persoonan vaikutus sitoutumiseen.

Hoitotyöhön ja ammattiin sitoutumisen – teemaan kuuluvista väittämistä keskustellessa aineistosta esille nousivat arvostus, huolenpito, hoitaminen, tukeminen, auttaminen,

yhteishenki ja hyvä työporukka, kiire sekä hyvänä että pahana asiana, aika resurssina, itsensä ja työn kehittäminen, vastuullisuus, oma terveys, ammattitilpeys, valinnan vara töissä sekä työn haasteellisuus.

Organisaatioon sitoutumisen – teema toi esille keskustelua organisaation työntekijöille kaukaisista tavoitteista, organisaation tavoitteista suhteessa perustyöhön, arvoista, hyvästä hoidosta, lojaalisuudesta, palautteesta, perehdytyksestä ja huomioiduksi tulemisesta.

Opiskelun antamista valmiuksista sairaanhoitajan työhön – teemaan liittämistäni väittämistä keskusteltaessa esille tuli pitkäaikaishoito suhteessa akuuttihoitoon, kunnioitus työtä kohtaan, harjoittelujen merkitys, koulun antamat perusvalmiudet, työ opettaa, opetuksen laatu, vuorovaikutustaidot, turvallisuus, turvattu työpaikka ja organisaatioiden erilaiset asenteet ja arvot.

Haastattelun lopussa jokaisen saadessa halutessaan esittää mielestään tärkeän työhön sitoutumiseen liittyvä asian, jota keskustelussa ei ollut tullut esille, kertoivat he asioita, jotka liittyivät tilanteisiin haastateltavien omassa työssä, kuten *töiden loppuminen, palkkaus, liiallinen työmäärä, yhteiskunnan vaatimukset perustaa perhe ja toimia määrättyllä tavalla*.

Pyrin tarkastelemaan aineistoa ilman liian tiukkoja ennakkokäsityksiä, joita minulla kokemukseni ja työni puolesta on. Aineistolähtöisen tutkimuksen pääpaino asettuu pääasiassa aineiston tuottamiin näkökulmiin ja näin ollen aineistolähtöisyydellä voidaan pelkistetyimmillään tarkoittaa teorian rakentumista aineistosta käsin (Eskola & Suoranta, 2000, s. 19). Omassa tutkimuksessani tulokset rakentuvat aineistosta käsin mutta tulosten pohdinnassa keskustelutan aineistosta saatuja tuloksia aiemman teoreettisen tutkimustiedon ja kirjallisuuden näkökulmien kanssa.

Teemojen mukaisen tarkastelun jälkeen sovelsin löyhästi Krzyżanowski (2008) analyysitapaa fokusryhmäkeskustelujen tarkastelussa. Tarkastellessani löytämiäni asioita, huomasin että tarvitsen toisenlaisen näkökulman aineistoon. Tuntui, että en löydä kaikkea merkityksellistä ja näkemistäni rajoittivat teemat, joiden alle oli väittämät luokitellut. Aloin lukea aineistoa uudestaan haastattelu kerrallaan ja jätin pois mielestäni

väittämiin liittämäni teemat. Tällä tavalla lukiessani löysin uusia tapoja, joilla haastateltavat puhuivat työhön sitoutumiseen kuuluvista aiheista ja kuinka he eri aiheita yhdistivät ja rakensivat itselleen mielekkäiksi. Krzyżanowskin (2008, s. 170 – 171) mallissa aineistoa luokitellaan yleisellä tasolla primaarisiin keskustelun aiheisiin ja sekundaarisiin keskustelun aiheisiin. Primaarit aiheet ovat tutkijan määrittämiä puheenaiheita, jotka on laadittu haastattelua varten ja jotka toimivat fokusryhmäkeskustelun yleisenä kehystäjänä. Tutkimuksessani primääreinä keskustelun aiheina olivat valmiina antamani teemojen mukaiset väittämät. Näiden teemojen sisällä keskusteltaessa valmiina antamistani väitteistä esiin nousi tärkeiksi aiheiksi uusia asioita, joita Krzyżanowski nimittää sekundaarisiksi aiheiksi. Nämä ovat keskusteluun osallistuvien itsensä esiin nostamia aiheita, jotka nousevat haastamaan tai jatkamaan haastattelijan antamia aiheita (Krzyżanowski, 2008, s. 174). Antamieni väittämien rinnalle keskustelijat nostivat uusia asioita. Aikaisemmin löytämieni aiheiden joukkoon lisäsin *vakaa ja vakituinen työ, turvallisuus, yhteiskunnan normit ja vaatimukset, kannustaminen, aito kiinnostus, yhdessä tekeminen ja realistinen kuva työstä*. Tein lisäyksen huomioiden sen, kuinka merkityksellisinä ja selvästi haastateltavat ottivat ne esille puheessaan. Erilaiset aiheet nousivat merkityksellisiksi eri ryhmäkeskusteluissa. Sekundaarisiksi aiheiksi nimesin vain sellaisia aiheita, joita haastateltavat itse toivat esiin merkityksellisinä ja jotka toivat jonkin uuden ulottuvuuden tutkittavan asiaan (Krzyżanowski, 2008, s. 174).

Primaaristen ja sekundaaristen aiheiden tarkastelun ja erottelun jälkeen analyysissä siirrytään Krzyżanowskin (2008, s. 175) ehdottamana tarkastelemaan aiheiden välisiä yhteyksiä, eli miten primaariset ja sekundaariset aiheet kehittyvät ja millä tavalla aiheet liittyvät toisiinsa. On tärkeää, ettei analyysi pääty pelkästään primaaristen ja sekundaaristen aiheiden luetteloimiseen. Analyysin tulee jatkua kartoittamalla yhteyksiä aiheiden välillä, mikä auttaa tutkijaa paikantamaan erilaisia konteksteja, joissa asiat tulevat merkityksellisiksi. Tämän vaiheen tarkoituksena on jäsentää keskustelua avainteemojen kautta ja selventää eri aiheiden välisiä kytköksiä. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää siihen, minkä primaarisen aiheen aikana sekundaarinen aihe nousee esiin. Vaikka uusia käsitteitä tutkimuksestani ei tullut esille runsaasti niin käsitteiden väliset suhteet alkoivat hahmottua.

Vähitellen aineistosta alkoi hahmottua yhtenäisiä puhetapoja, ja kiinnittäessäni huomiota käytettyihin sanoihin, tyyliin ja kielipillisiin piirteisiin sekä metaforiin ja muihin kielikuviin, nousi aineistosta esiin diskursseja. Viimeisessä analysoinnin vaiheessa tarkastelin kaikkia löytämiäni aiheita ja muodostin niistä diskursseja. Valitsin lopulta niistä keskeisimmät ja keskityin analysoimaan tarkemmin aineistokatkelmia, joissa ne esiintyivät. Diskursseja ei ollut helppoa tunnistaa siinä mielessä, että vaikka ne muuten nousivat esiin toistuvina, tarkempi lukeminen sai ne näyttämään myös joltain muulta ja niissä oli aineksia myös muista diskursseista. Tarkastelemalla niiden funktioita alkoivat ne paremmin erottautua toinen toisistaan. Funktiolla tarkoitan diskurssien kautta muodostuvia sairaanhoitajan toimijuuksia ja ammatti-identiteettiä.

Nimesin löytämäni diskurssit seuraavasti

1. Perinteinen sairaanhoitajuus
2. Pysyvyyttä haluava sairaanhoitaja
3. Ammatissa ja työssä osaaminen ja kehittyminen
4. Arvostamista ja kannustamista tarvitseva sairaanhoitaja
5. Yhteisöllisyys ja kiva olla töissä
6. Tässä ajassa työskentelevä sairaanhoitaja

Diskursseja tarkastelen yksityiskohtaisesti ja tarkemmin tulososiossa. Tulosten seuraamiseksi on laadittu taulukko (taulukko 1), josta näkee ketkä keskusteluun osallistuneista kuuluvat samaan ryhmään.

Ryhmä 1	Ryhmä 2	Ryhmä 3	Ryhmä 4
Anni Maria	Malla Netta	TK Marju Ella	Sennu Mea Pätkä Unna Haidi

Taulukko 1

7 Tutkimustulokset

Tutkimukseeni liittyvät haastattelut tapahtuivat vuosien 2012 ja 2013 vaihteessa Etelä-Suomessa. Ryhmähaastatteluihin osallistujat työskentelivät kaikki erikoissairaanhoidossa osastotyössä yhtä lukuun ottamatta, joka hänkin työskenteli erikoissairaanhoidossa, ja olivat koulutukseltaan sairaanhoitajia.

Diskursiivisessa tutkimuksessa tulosten analysoimisessa oleellista on huomioida konteksti. Tämän vuoksi analyysissä on paljon suoria lainauksia puheesta, koska yksittäiset kommentit eivät toisi esille asian yhteyttä kokonaisuuteen. Esimerkkitekstit olen liittänyt joko itse analyysitekstiin tai laajempina kokonaisuuksina kursivoituina ja sisennettyinä näytteinä.

Ryhmät olivat ammatin ja iän puolesta hyvin homogeenisia keskenään. Ryhmien välillä oli kuitenkin eroja siinä, että ryhmät olivat eri organisaatioista ja eri erikoisaloilta. Osallistujat työskentelivät joko yliopistollisessa sairaalassa tai keskussairaalassa ja muun muassa tehosairaanhoidossa, kirurgisilla osastoilla, sisätautiosastoilla, synnytysvuodeosastolla ja psykiatriassa. Työhön sitoutumisen puheen rakentuminen oli sidoksissa paikallisiin puhetapoihin ja käytäntöihin. Haastateltavat rakensivat omalle organisaatiolleen ja työyksikölleen ominaista työhön sitoutumisen todellisuutta.

Kielenkäyttö ja merkitysten antaminen asioille ovat aina tilanteista eli se vaihtelee tilanteen, ajan tavoitteen ja paikan mukaan. Alasuutari (1994, s. 135) toteaa, että aineistoa tarkastellaan aina tietyssä tilanteessa tuotettuna puheena. Useimmiten on tarpeen esittää arvio siitä, miten tilanne ja myös haastattelija ovat vaikuttaneet haastateltaviin ja siten saadun tiedon luonteeseen ja luotettavuuteen. Tilanne otetaan huomioon mahdollisena virhelähteenä. Palaan tähän asiaan pohdintaosuudessa arvioidessani tutkimuksen luotettavuutta. Samin kuin omaan tutkijan positioon.

Ihmiset pyrkivät haastattelun aikana ja ennen kysymyksiin vastaamista pääsemään jonkinlaiseen käsitykseen tilanteen luonteesta (Alasuutari, 1994, s. 130). Tämän vuoksi on tärkeää kuvata tutkimustilanne mahdollisimman tarkasti. Ihmisillä on vuorovaikutustilanteissa erilaisia rooleja. Goffmanin mukaan osallistujilla on

keskustelutilanteissa mukanaan myös sellainen pyhä periaate, että he vastavuoroisesti varjelevat toinen toistensa kasvoja olemalla toisille huomaavaisia ja vaalien toisten omanarvontuntoa (Alasuutari, 1994, s. 145).

Litteroinnissa samoin kuin tekstinäytteissä käytin koodinimien sijasta pseudonimiä. Penttinen (2005, s. 57) on todennut, että sillä on merkitystä, käytetäänkö puhujista ammattiin vai henkilöön viittaavaa kooditusta. Nimien käyttö luo epämuodollisemman ja persoonallisemman vaikutelman, joten päädyin käyttämään nimiä.

Litteroinnissa käyttämäni merkinnät

(.) = tauko

() = epäselvä kohta

(()) = omia merkintöjä esim. ((nauraen)) tai ((ei litteroitu tunnistamisen estämiseksi))

Näytekohdissa poistamani tekstinosan olen korvannut -- -merkinnällä. Poistaminen on tapahtunut silloin kun näyte on ollut tarpeettoman pitkä eikä se ole sisältänyt analysoinnin ja lukemisen kannalta oleellista asiaa.

Seuraavaksi analysoin aineistosta esiin nousseet kuusi erilaista työhön sitoutumisen diskurssia. Analyysin seurannan vuoksi olen näytteiden perään lisännyt haastateltavan nimen (pseudonimen) ja ryhmän, johon hän kuuluu.

7.1 Perinteinen sairaanhoitajuus

Perinteinen sairaanhoitajuus -diskurssia kuvaavat siihen liitetyt käsitteet kutsumus, auttaminen, perinteinen naisen ammatti ja naisen luontainen taipumus hoitaa ja hoivata. Kuvaavaa tälle diskurssille on myös retoriset keinot, joilla asia otetaan puheeksi. Näistä retorisisista keinoista kerron esimerkkien yhteydessä.

Kutsumus -sanaa ei esiintynyt väittämissä, jotka haastateltaville annettiin luettaviksi, mutta kaikissa neljässä haastattelussa se nousi sanana esille eri kohdissa haastattelua.

Kutsumuksesta puhuttaessa haastateltavat käyttivät kuvailemisessa sanan merkitystä vähätteleviä sanoja ”*semmonen*”, ”*tämmönen*”, ”*tommonen*”. Sana luultavasti koetaan liikaa leimaavia merkityksiä sisältävänä ja siitä halutaan sanoutua irti. Mieluummin tuodaan esille se, että on haluttu ammattiin, jossa ”*saa olla ihmisten kanssa tekemisissä*”.

joo ja ei ainakaan itselläni ei oo ollu mikään semmonen niinku kutsumusammatti tai tämmönen että tai suvussa ei oo mitään sairaanhoitajia tai ei oo mikään tommonen perinteinen että sukupolvesta toiseen että ite mä vaan lähinnä mietin et ammattia missä saa olla ihmisten kanssa tekemisissä-- (Maria R1)

Kutsumus -sanon käyttö tapahtuu hienovaraisesti – siihen ei haluta sitoutua mutta sitä myöskään ei haluta suoraan kieltää. Toisaalta halutaan korostaa kuinka ”*toki mie tätä työtä tykkään tehdä ihan hirveesti*”. Puhutaan siitä kuinka sairaanhoitajan ammatti on *ehkä aikaisemmin* ollut kutsumusammatti, jolloin tehdään ero nykyisyyteen. Esille tulee myös hieman epäillen ”*eihän se nykyään sitten enää oo niin (.) silleen mut tota*” esitetty ajatus siitä, että perinteisen naisen rooliin kuului luontaisesti hoitaminen aikaisemmin, mutta ei enää nykypäivänä. Kukaan ei suoraan sanonut hakeutuneensa alalla sen vuoksi, että on mahdollisuus auttaa ihmisiä, mutta puheissa tämä tuli esille ”*niinku hoitaa*”, ”*haluaa auttaa*” ja ”*saa auttaa*” muodossa.

ehkä aikasemmin tää on ollu just se kutsumusammatti puhuttu niin paljon (.) mun mielestä se kutsumusammattitermi on jotenkin vähän hassu mie en koe et tää on mikään kutsumus toki mie tätä työtä tykkään tehdä ihan hirveesti-- (Malla R2)

ehkä se on ollu sit aikasemmilla sukupolvilla ollu niin perinteinen naisen ammatti et moni on jo niinku sillä ja on se luontainen naisen niinku hoitaa eihän se nykyään sitten enää oo niin (.) silleen mut tota (Netta R2)

Seuraavassa esimerkki yhteisen merkityksen luomisesta kolmen henkilön kesken samassa ryhmässä. Alalla hakeutumisessa auttamishalu nähdään yhteisesti yhtenä mahdollisena kriteerinä ja motivaatiotekijänä mutta ei mitenkään merkittävänä. Sairaanhoitajan työ nähdään työnä muiden töiden mukana, jota korostetaan sillä, että tehdään muitakin kuin hoitoalan töitä. Auttamishalua ei vähätellä mutta sen merkitystä esimerkiksi työpaikan valinnassa ei pidetä oleellisena.

miul se on ehkä joskus sillenko mie suunnittellu niinku hakeutuvani alalle niin ollu silleen niinku semmonen mainittavakin motivaatio mut en mie kyl koe et se enää itse asias ois on miust niinku mukavaa auttaa ihmisiä työssä mut ei se oo

mikään kauheen iso tekijä siin kohtaa kun mie valitsisin vaik työpaikkaa kyl mie teen niinku muitakin kuin hoitoalan töitä välillä (TK R3)

must tuntuu kans ihan samalta (.) jotenkin aattelen et se on vaan siin et se on niinku työpaikka ja niinku mikä tahansa työ (.) et se vaan tun työ tuntuu miellyttävältä (.) se on tärkeintä (Ella R3)

myös samaa mieltä kun muut että toisaalta se on ehkä ollu sellanen alalle hakeutumiskriteeri se auttamishalu mut sit on tullu kaikki muut sen lisäksi ja toisaalta on se vähän sitä työtä ohjaavaa että minkä yksikön on valinnut tai mihin on päässy töihin niin haluais niillä ihmisiä auttaa (Marju R3)

kait se joskus kauan sitten on ajateltu et sairaanhoitajan ammatti on just semmonen kutsumusammatti mutta nykyään sitten kun nuoret valitsee tämmöistä ammattia niin monet asiat vaikuttaa siihen että miks haluaa just vaikka hoitoalan ammatin (Ella R3)

Auttamisesta on lupa puhua, mutta se verhotetaan asiaksi, joka kuuluu työhön. Lindqvist (1992, s. 23) on todennut, että perinteisen ajattelutavan mukaan korostetaan työskentelyyn auttajan roolissa kuuluvan kutsumus asiaan ja että ilman tätä hoitotyö ei onnistu. Hänen mukaansa näistä menneisyyden käsityksistä on muodostunut eräänlainen painolasti, joista yritetään päästä eroon määrittelemällä auttaminen rationaaliseksi ammattityöksi.

Kutsumuksesta puhuminen siirrettiin myös ulkopuolisten esittämäksi asiaksi ”*sanotaan aina että hoitajat on niinku kutsumuksesta töissä*”. Halutaan rinnastaa sairaanhoitajan työmotivaatiotekijät samaan muiden alojen työntekijöiden kanssa ja korostetaan sitä, että ”*jokaisen tarvii ehkä siel töissä kuitenkin käyä*” ja oikeutetaan sitä, että saa valita työn, jota on kiva tehdä. Koetaan alentavana ja tekopyhänä puheet siitä, että sairaanhoitajat ovat töissä kutsumuksen vuoksi.

mun mielest se on myös ehkä jotenkin just oikeeta tai niinku vakavasti sanoo jotenkin tekopyhää se sanotaan aina että hoitajat on niinku kutsumuksesta töissä et ehän ne niinku onks joku muu ihan oikeesti kutsumuksensa takii töissä jokaisen tarvii ehkä siel töissä kuitenkin käyä ja jos nyt jotain keksii tehä jotain mikä on kivaakin niin (Pätkä R4)

Tuotiin esille myös kysymys siitä, onko aikaisemmilla sukupolvilla ollut kutsumus sairaanhoitajan työhön. Tulkitsen haastateltavan puheenvuorossaan selventävän itselleen ajatusta siitä, että miksi on hakeutunut opiskelemaan sairaanhoitajaksi. ”*Vähän semmoinen idealistisempi*” kuvaa sanojen valinnan kautta epävarmuutta siitä, että saako olla idealisti. Sen jälkeen kerrotaan, että oli ”*jotenkin ihan selkee missio*”

sairaanhoitajuudesta mutta lopuksi asetetaan kyseenalaiseksi sekä oma, että aikaisempien sukupolvien missio, että ” *että voiaanko myö nyt väittää et kaikil muillakaan välttämättä kaksyt vuotta aikasemmin valmistuneil tai muilla olis ollu välttämättä se missio nimenomaan auttaa ihmisiä.* ”

mul oli ehkä silleen vähän semmonen idealistisempi kuva kun on hakennu opiskelemaan sairaanhoitajaks että mul oli kyl jotenkin ihan selkee missio mitä mitä haluun tehdä millä tavalla olla minkä tyyppisii ihmisii olla auttamassa ja aika lailla oon kyl sen sen löytännykin mut sit toisaalta että voiaanko myö nyt väittää et kaikil muillakaan välttämättä kaksyt vuotta aikasemmin valmistuneil tai muilla olis ollu välttämättä se missio nimenomaan auttaa ihmisiä-- (Haidi R4)

7.2 Pysyvyyttä haluava sairaanhoitaja

Toisinaan ryhmäkeskusteluissa selitettiin ikään kuin puolustellen vakituista työtä. Puhutaan siitä, että ei arvosteta vakituista virkaa mutta kuitenkin *semmosii* pitkiä määräaikaissuusia. Sanavalinnalla *en mäkään* viitataan siihen, että samalla tavalla ajattelevat muutkin. Vakituista työpaikkaa selitettiin ikään kuin ei olisi yleisesti hyväksyttävää haluta vakituista työpaikkaa. Kerrotaan vakituisen työpaikan saamisesta ikään kuin se vain olisi annettu. Valintapäätös vakituisesta työstä siirretään itsestä pois ”*siellä aukeksii tämä toimi*”. Tulkintani on, että samassa paikassa vastavalmistuneena sairaanhoitajana ei ole suotavaa olla liian pitkään. Ajatus jopa ”*kammoksuttaa*”, mutta sanavalinnat ”*tulee jo semmonen pakokauhu ajatuksesta et ei hyvä luoja*” ja mukaan liitetty naurahdus kertovat toisaalta sanavalinnalla siitä, että ajatusta pitkästä työsuhteesta ei pidetä pelkästään huonona. Vakituista työtä myös arvostetaan ”*no mä ainakin hyvin tyytyväinen et on se oon vakituinen työ ja kyl koen sitoutuneeni* (Malla R2)”

mä tarkotin sitä mä tarkotin sitä et en mäkään vakit siis niinku virkaa arvosta mut semmosii pitkiä määräaikaissuusi niinku tyyliin vuoden verran aikasuusia (Ella R7)

joo mul on se vakituinen toimi ja mä silloin kun mä valmistuin niin mun oli tarkoitus tota olla se vuos siinä tutussa tutussa ympäristössä tuttujen työkavereiden kanssa tekemässä sitä jo tuttua työtä ja sit hakee hakee tota vähä tota toisel toisellaiselle osastolle mutta kappas vaan sitte siellä aukeksii tämä toimi (Anni R1)

toisaalta se että on vielä näin nuori niin niin mua kammoksuttaa ajatus et mä oisin seuraavat nelkyt vuotta samassa työpaikassa nii (naurua) tulee jo semmonen pakokauhu ajatuksesta et ei hyvä luoja (Maria R1)

Haastateltavilla oli tiedossa, että nuorten sitoutumisesta työhön puhutaan paljon mediassa. Esille haastatteluissa tuodaan, että nuorempien elämässä on työn lisäksi muutakin kiinnostavaa ja tärkeää ja tämä on yksi syy miksei haluta vakituista työtä. Haastateltavat puhuivat muista ”ne, ketkä”, ”moni”, ”nuoret ihmiset”, jotka näin toimivat, joka tulkintani mukaan kertoo siitä, että heillä ei ole asiasta henkilökohtaista kokemusta tai ei ainakaan omakohtaista kokemusta. Samalla he tekivät sanavalinnoillaan eroa siihen, että eivät itse kuuluu tähän samaan nuorten joukkoon, mutta toisaalta hyväksytään näiden tekemät valinnat.

moni taas on mitä mie tunnen tällaisia nuorempia sairaanhoitajia tai ylipäätään millä tahansa alalla niin moni ei senkään takia halua sellast vakituista työsuhdetta että mieluummin tehään niitä määräaikaisia et sit voi niinku käyttää sitä aikaansa muuhun kuin vaan siihen työntekoon et voi matkustaa reissata tarvittaessa muuttaa...itellä on sitten mahdollisuus tehdä enempi asioita siinä elämässä kuin vaan se työ et se ei ehkä oo nuorilla ihmisillä se tärkein asia --on niitä ketkä ei sitten haluakaan ottaa pitkiä sopimuksia että tehään sellasta lyhyttä aina silloin tällöin kasataan rahaa ja lähetään sitten vaikka Aasiaan puoleks vuodeks (Netta R2)

mun kaveri teki sen et kun se rakastaa matkustamista niin niin tota sil oli vakituinen toimi se oli lähös viideks viikkoo reissun päälle se ei saannu lomaa se ei saannu palkatonta niin se irtisano itensä (Anni R1)

se on varmaan totta että just semmosta viran saamista ei pidetä enää niin miel niin kauheen tärkeenä halutaan saada se mahdollisuus et voi yhtäkkiä lähteä puoleks vuodeks ulkomaille (Ella R3)

Vakituudesta virasta kieltäytyminen paikalleen jämähtämisen pelosta tuntui haastatelluista vieraalta asialta. Vaikka puheessa sanotaan, että ”kyl se vähän kammoksuttaa että jämähtääkö sitä” niin asian merkitystä vähätellään nauramalla yhdessä ja käyttämällä sanoja ja lauseita, joiden avulla ajatus jämähtämisestä saadaan näyttämään huvittavalta. Vakituista työtä ei koeta työnä josta ei pääse irti, vaan ”kyl hän siit vakityöstäkii pääsee sitte irti jos haluaa”. Vakituisen työpaikan arvostamisesta puhuttaessa nousee esiin epävarmuus muiden ajatuksista ja vaikka itse sitä arvostaisikin niin ”en niinku sanois ehkä et se ois välttämättä mikään valtaväestön mielipide (Mea R4)”.

eikä oo tullu sitte esiin missään että joku olisi (...) ei ole halunnut ottaa vakipaikkaa vastaan juuri sen vuoksi että pelkää että jämähtää loppuiäksi johonkin yksikköön (TK R3)

täl hetkel mä ainakin koen et mä olen sitoutunut itse henkilökohtasesti mut sit taas toisaalta mua kans kammoksuttaa et oleko mä tossa noin kun tässä on tosiaan se nelkytä vuotta vielä tätä tätä (naurua yhdessä) työ työaika tässä vielä on että tota oonko mä vielä sitten samassa paikassa ja teenkö mä edelleen samaa työtä sitten sitte vaikka työstäni tykkään tosi paljon paljon ja osastosta missä olen niin tykkään tosi paljon mut et tota mut kyl se vähän kammoksuttaa että jämähtääkö sitä (Anni R1)

--se voitti nimenomaan se turvallisuus ja se vakituinen työpaikka ja se se semmonen niinku (...) se että ei ois niinku määräaikaisena työntekijänä-- (Unna)

Esille tuotiin myös se, että tämän hetkinen tilanne ja töiden riittäminen vaikuttavat myös omaan mielipiteeseen. Myös yhteiskunnan määrittämistä muista ehdoista ja oletetuista vaatimuksista oltiin tietoisia. Omat ja yhteiskunnasta tulevat mahdollisuudet ja odotukset vaikuttavat mielipiteisiin ja toimintaan. Vaatimukset voivat myös aiheuttaa ajatuksia siitä, että pitäisi toimia eri tavalla kuin itse haluaa, ”*tulee semmonen pieni paine*”.

niin niin kyl mie luulen et miekiin oisin ehkä toista mieltä jos tilanne ois se et joko oot työtön tai sitte niinku pitäis vaihtaa mut kun toistaseks on nyt ollu silleen et kun joku on loppunnu niin on ollu useempi mistä valita et (TK R3)

--no nyt on niinku mitä niinku keskusteltu on just niinku yhteiskunnassa siis sitä että ekana odotetaan et on se ammatti ja on vakituinen työpaikka ja oma asunto hommattu ja sitten vasta perustetaan perhe niin mä jo oon niinku melkeen siinä pisteessä mut että nyt toimii yhteiskunta miten haluaa ja mä haluan toimina niin tulee semmonen pieni paine (Maria R1)

7.3 Ammatissa ja työssä osaaminen ja kehittyminen

Ammattitaidon kehittäminen nähtiin tärkeänä ja koulutuksiin osallistuminen. Esteeksi voi muodostua rajallinen aika, joka johtaa tunteeseen siitä, että ei voi panostaa ”*niin paljon kuin haluis*”. Perusteluja sille, miksi haluaa tai miksi on tärkeää kehittää osaamista, oli erilaisia. Koulutuksissa käyminen ”*lisää sitä intoa*”, ja ”*et niinku sais helpommin töitä*”. Koulutuksissa käydään ”*verestämässä näitä kädentaitojaan*”, tai halutaan oppia lisää ihan omasta mielenkiinnosta, koska ”*mie nyt vaan tykkään siitä niinku asioitten oppimisesta*”.

--mie nyt ite loppujen lopuks voihan sitä aatella et tavallaan tekee sen sen takia et niinku sais helpommin töitä ehkä tai tai työssä työn teko ois helpompaa tai jotain muuta mie luulen et ihan loppujen lopuks oikeesti syy miul on vaan et mie nyt vaan tykkään siit niinku asioitten oppimisesta (TK R3)

on se silleen mielekästä on siis oppii tosi paljon uusii asioita ja sit vaihtelevia tilanteita ja on kyl haasteitakin --mut sitten kun joskus tuntuu että ei ehkä kerkee sit ihan panostaa niin paljon kuin haluis-- (Netta R2)

kyl se silleen lisää sitä intoa taas aina vähäks aikaa kun pääsee ja oppii jotain uutta vaikka jossain alueellisessa koulutuspäivässä niin sit kun menee taas kentälle niin yhistelee niitä palasia taas ihan eri tavalla että ahaa nää onkin näin (Netta R2)

-- ja se ei se ei oo niinku sit välttämättä sitä kädentaitoo mitä niinkun sitten tuolla esimerkiksi somatiikan puolella tehään niin mie oon ite aatellu et se on hyvä että käy välillä ain sitten verestämässä näitä kädentaitojaan-- (Unna R4)

mul on kyl kans et mie jotain tähän päälle haluan lukee jossain vaiheessa mut en mie halua niinku tätä pohjaa et mie alottaisin jonkun ihan uuen ei siin oo minust mitään järkee... (Pätkä R4)

Toiveena on kuitenkin, että työtä voisi kehittää omista lähtökohdista käsin. Tulkintani mukaan toive asiasta esitetään vaatimattomasti kertomalla, epäillen vaatimuksen oikeutusta, että halutaan kehittää omaa osaamista ”mutta tavallaan vähän silleen omaehtoisesti”. Työnantajan puolelta voidaan ehdottaa tehtäviä, jotka koetaan merkityksettömiksi ja turhiksi, jolloin niihin ei niin mielellään sitouduta.

--haluun ja voin kehittää omaa osaamistani mutta tavallaan vähän silleen omaehtoisesti et et tavallaan kun joskus tulee sitten työnantajan puolest sellasii sellasii nakitetaan jotain hommia mitkä ei välttämättä oo sitä niin omaa-- (Mea R4)

Koulutuksia ei nähty ainoina kehittymisen mahdollistajina vaan ajatellaan, että myös työtä tekemällä ja kokemuksen karttuessa opitaan. Puheissa annetaan kuva siitä, että osaamisen kehittämiseen on annettu työnantajan puolelta mahdollisuus: ”oon pystynny hyvin kehittään osaamista”. Tärkeänä asiana mainittiin kannustaminen. Myöskään välttämätöntä ei ole ”hieno koulutus, hienossa rakennuksessa”.

välistä tuntuu siltä et mitä pidempään työtä tekee niin siinä sitten kehittyy tulee enemmän kokemusta (Ella R3)

mie oon kans kokennu sen et niin oon pystynny hyvin kehittään osaamista ja kannustettu siihen et niin niin asioitten opetteluun (Marju R3)

--on niinku monenlaisia mahdollisuuksia muutakin ku se et sä meet konkreettisesti jonnekin hienoon koulutuksen johonkin hienoon rakennukseen (Maria R1)

Sen lisäksi, että itse hakeudutaan koulutuksiin, nähtiin tärkeänä esimiesten kannustava suhtautuminen ja huolenpito. Huolenpito näkyy muun muassa hyvänä tiedottamisena koulutuksista ja kannustamisena, että ”menkää menkää ihmeessä näihin koulutuksiin” sekä vastuualueiden antamisena. Rakennetaan kuvaa esimiehestä joka huomio, että kaikki työntekijät saavat mahdollisuuden osallistua koulutuksiin ja saavat vastuualueita, joita voivat kehittää. Panostusta työnantajalta toivotaan ja paljon keskusteltiin organisaatioiden tavoista tukea työntekijöitä näiden koulutuksissa. Se, että mahdollistaako työnantaja koulutuksiin osallistumisen, on yksi kriteereistä valittaessa työpaikkaa.

--tota meidän osastonhoitaja hyvin kertoo noista kaikista erilaisista tai laittaa vielä vinkkejä eteenpäin jos sieltä tulee tietoa jotain tämmösistä hyvistä koulutuksista ja näin päin pois ja kannustaa tosiaan että että menkää menkää ihmeessä näihin koulutuksiin (Anni R1)

--etenkin sit niinku motivoivaa viel sit siinä jos on joku semmonen juttu mitä sie et pääse niinku esim. sun työpaikalla käyttämään erityisest et se on joku saap vaik jonkun vastuualueen tai jonkun semmosen (TK R3)

no ainakin se että niinku kannustetaan koulutuksiin ja niihin pääsee ja ja se että meillä on osaston niinku omia koulutuksia oikeestaan joka viikko tiettyinä päivinä iltavuorolaisille että niinkun että siitäkin niinku pidetään huolta ja kaikkea jos aatellaan ihan niinku jo se että jos et sä ny pääse ulkopuoliseen koulutukseen just se että meillä on jokaisella jotka on ollu tietyn verran aikaa meidän osastolla töissä niin on vastuualue mitä kehittää (Maria R1)

tota niin miulle ainakin on tavallaan väliä silläkiin et mahollistaaks työnantaja vaik koulutuksii tai silleen ku työpaikkaa miettii kyl se on semmonen juttu mitä mie ain kysyn (TK R3)

Opiskelun antamista valmiuksista keskusteltaessa esille puheissa nousi harjoittelujaksojen merkittävä asema toteamalla ”mut käytännön kautta sitä on niinku sit oppinnu tähän ja (Unna R4)” ja ”niin et tavallaan se niinku oikeestaan se työntekeminenhän tässä on niinkun enemmänkin opettannu siihen sairaanhoitajan ammattiin (Haidi R4)” Koulutukselle annettiin arvo teorian tiedon antajana ja puheessa rakennettiin toisaalta kuvaa teoriaopetuksesta ja käytännön harjoitteluista erillisinä asioina mutta nähtiin myös koulussa saadun opetuksen antamat valmiudet, joita pystyi

hyödyntämään työssä. Kokemus ja varmuus (epävarmuus) osaamisesta heti valmistumisen jälkeen tulivat esille haastatteluissa useassa kohdassa.

niin mä mietin tätä mun opiskeluaikaa niin eniten mä ehkä opin niillä harjoittelujaksoilla -- mut et niinku nyt mieltii sit taas tätä reiluu puoltatoista vuotta ku on ollu töissä niin niin (.) et mä oon saannu sielt koulusta sen äärimmäisen hiuksenhienon perustason valmiudet työskennellä sairaanhoitajana mut et kyl mä sanon et mä oon täs puolentoist vuoden aikana oppinnu huomattavasi enemmän mitä kolmen ja puolen vuoden aikana koulussa (Maria R1)

kyl ainakin on tai silleen töissä huomannu että vaikka sitä ei ehkä sillon kouluaikan osannu arvostaa mut että nyt on tullu sellasii tilanteita et muistan et koulussahan opetettiin näin ja et siin mielessä onkin antannu valmiuksia (.) (Sennu R4))

kyl se teoriatiето siellä pohjalla on mutta valmistumispäivän ja ekan työpäivän jälkeen aattelin et miten voi tietää niin vähän näitä asioita (.) siellä se oikee tieto on käytännön hommissa mutta ei sitä ilman sitä valmistautumista niin ei se ois ehkä toiminnu (Marju R3)

kyllä se on enempi se työelämä mikä on niitä valmiuksia on sitten antannu totta kai harjoittelusta mutta tota suurin osa on siellä työelämässä opittua (Netta R2)

koulusta teorialunneilta saa just semmosen hyvän pohjan niinku teorialunneet mut sit työharjoittelujaksoilta saa enemmän irti pystyy perehtymään siihen kyseiseen työhön (.) käytännön asioihin (Ella R3)

7.4 Arvostamista ja kannustamista tarvitseva sairaanhoitaja

Tämä diskurssi läpäisi kaikki muut diskurssit ja tähän diskurssiin sisältyviä asioita tuli keskusteluissa esille riippumatta esitetyistä väittämistä tai keskustelun aiheista, joten oli vaikeaa erottaa, kuuluuko asia juuri tähän diskurssiin. Arvostamiseen liitetään palkkaus, ja todetaan, että ”jos sais huomattavasti enempi palkkaa niin sitten ne ehkä ne mitkä tässä työssä väsyttää niin ne ei tuntuiskaan niin suurilta tai sitten et jos ei oo sitä palkkaa mahdollista saada enempää niin ehkä sit ois se et sais sitä arvostusta esimerkiksi potilailta tai et tulis ylipäättään semmonen olo et joku pitää niinku meijänkin puolia (Netta R2). Arvotuksen osoituksena pidetään myös sitä, että työnantaja antaa vakituiseen työpaikan. Muuten ei puheissa suoraan tule esille, mitä arvostus -käsitteenä pitää sisällään. Epäsuorasti asia tule esille arvostamattomuutena kerrottaessa, että sairaanhoitajan työn ohessa on hankittu toinen ammatti. Yhdessä keskustelleen luodaan

normia siitä, mitä on oikein ja soveliaista puhua kun kyseessä on terveydenhuollon työ. Normatiivista on myös puhe siitä, että ei ehdi ”*panostaa niin paljon kuin haluis*” ja, että tämä vie mielekkyyttä työntekemisestä.

elikä ensimmäinen väittämä näistä on että olen ylpeä ammatistani ja haluan jatkaa hoitotyössä pitkään mitä tää väittämä minkälaisia mielikuvia tai ajatuksia tunteita herättää (tutkija)

no ei kyl se jotenkii tuntuu et ei tässä hirveesti arvostusta keltään saa eikä se nyt ainakaan kannusta siihen et tekis tätä työtä eläkeikään asti mä oon ihan varma et mä en tule ainakaan tässä organisaatiossa pysymään sinne eläkeikään asti (Netta R2)

joo miekin oon täs jo hoitajan työn ohella hankkinu itelle toisen ammatin ja tota (..) en tiiä aika näyttää mitä tapahtuu mutta tosiaan se arvostus palkkaus ei nyt ihan hirveesti kyl motivoi sit viel kun ajatattelee sitä vastuun määrää ja miten rankkaa tää työ on (Malla R2)

Koulutuksiin kannustetaan esimiehen toimesta vaikkakaan aina ei ole itsestään selvää, että niihin pääsee. Tuodaan esille se, että työnantaja suhtautuu kouluttautumiseen hyvin myönteisesti opastamalla koulutuksiin hakeutumisessa.

--ainakin meillä hirveesti kannustetaan siihen että hakekaa koulutuksiin ja tehkää sitä mut sit aina et kuka niihin pääsee milläkin kerralla et se et vaikka haluais ja kuin suunnittelee niin ei se tarkota sitä et sinne tulee pääsemään (Pätkä R4)

--työnantaja kyl on tosiaan kannustannukkiin hakeutumaan ja ja ihan ylemmiltä tahoiltakin niinku neuvottukkiin siis sellasii et mikä ei ehkä oo mitään talon sisäisiin koulutuksiin niin et silleen apuja on kyl saatavissa -- (Haidi R4)

Arvostamista odotetaan myös asiakkailta ja potilailta ja heiltä odotetaan kiitosta sekä myös asiallista kohtelua ja hoitajan työn kunnioittamista. Tulkitsen, että puhuttaessa potilaiden asenteesta, koetaan loukkaavana heidän ymmärtämättömyytensä. Huono kohtelu kertoo sairaanhoitajan näkökulmasta siitä, että valitessaan tämän ammatin hänen tulee olla aina valmiina palvelemaan potilaita näiden mielestä.

et sit ei asiakkailta saa niin kauheesti kiitosta välttämättä niin niin se ei ehkä silleen siit ei tuu semmost motivaatiota ehkä jos kaikki ois tosi kiitollisia niin voi olla että sit ois (TK R3)

mää tiedä nykyään tuntuu et ihmiset olettaa että kaikkeen on aina ratkasu ja et hoitaja tekee kaiken mitä pyydetään niin jotenkin niin ne ei ehkä sit oookaan ihan kauheen selkee kuva siit et se ei oo näin kaikkee ei voi tehdä ja että se ei oo hoitajan tehtävä että viien minuutin välein tullaan kääntämään vaikka tyynyä ympäri siinä sängyssä et nyt nyt on taas kuuma puoli et käännä kylmä puoli niin

niin ehkä niillekään ei oo ihan sit selvä se että mikä mejän työnkuva on ja mitä mejän pitäis ihan oikeesti tehdä myö ei olla palvelijoita tai juoksupoikia mejän tarkoitus ei oo siellä viihdyttää niinku niin et se ei todellakaan oo hotelli vaikka niin välillä kyl tuntuu (Netta R2)

--tai niinku sekin että no teillä on raskas työ ja nyt on toki menossa lounastauko mutta tämänhän te olette valinneet niin tuliskos joku nyt vaikka lasin mehua (Netta R2)

Esille tulee myös haittapuolia siitä, että kehittää osaamistaan. Osaamista ja joustavuutta arvostetaan antamalla lisää työtehtäviä. Sanomalla ”*sie et voi lähtee mihinkään ku sie osaat kaikkea*” luodaan kuva pakosta, johon ei sisälly palkitsevuutta. Toiveena olisi, että esimies huomaa ja kiittää. Puheessa on mukana pettymistä siitä, että on ahkerasti kehittänyt osaamistaan ja korvaus siitä on työmäärän lisääntyminen samaan aikaan kun muut, joilla ei ole yhtä lailla osaamista, voivat viettää vapaata.

sekin että jos tuolla on joskus jaettu vapaapäiviä sillä perusteella et no osastolla on niin vähän porukkaa et sie sie ja sie saat vapaapäivän mut sie et voi lähtee mihinkään ku sie osaat kaikkea ja pystyt olemaan vastuussa koko yksiköstä ja kaikista tehtävistä sie et voi lähtee ikinä vapaapäiville niin siinä se arvostus taas ja sit se ei näy muualla (Marju R3)

niin sit kun osas monta juttuu niin oli vähän tommonen heittosäkki -- tuntu joskus ettei kannata opetella mitään uutta että oisit vaan sairaanhoitaja siellä osastolla tekisit perustyötä niin sinuu ei hyppyytetä joka paikkaan -- ja näkykö se arvostus ei missään pomo ei tullu sanomaan ikinä siitä et hieno juttu kun sie osaat nää asiat jotta olit paikalla ja menit sinne ja ja semmoseen ku toivois muutosta (Marju R3)

Palautteen antamisen tulkitseen kertovan kokemuksesta arvostettuna olemisesta ja kannustamisesta. Palautteen annosta kerrottaessa tulee mielikuva palautteesta, joka annetaan sen vuoksi, että se pitää antaa. Sanavalinnoilla luodaan kuva palautteen annosta epämääräisenä ja sisällöltään köykäisenä.

-- etenkin alkuvaihees kun mennään sinne töihin kun koettaa vielä opetella jotain niin ois kiva tietyst tietää silleen et mites tää nyt olikaan (TK R3)

just tuntuu siltä että sillon kun alottaa työt niin odottaa palautetta jos tekee jonkun asian väärin et joku joku korjais sen asian (Ella R3)

joskus myös palautteen luonne on vähän semmonen et mie ehkä toivosin vähän täsmällisempää palautetta siit mitä on saannu et tavallaan sekin että jos sanotaan et hoidit niinku jonkun asian vaikka hyvin niin sit useest miust tuntuu et se on ollu vähän silleen niin yleisvoittosest ilmastu et miulle on jäänny vähän epäselväks et mikä se niinku tavallaan epätavallisen hyvä juttu siinä oli (TK R3)

7.5 Yhteisöllisyys ja kiva olla töissä

Kuvaa yhteisöllisestä sairaanhoitajasta ja hyvästä työyhteisöstä rakennetaan puhumalla siitä, kuinka ”mieleton työporukka” on, ”aina saat apua”, ja ”toisiamme kehutaan ja autetaan”. Mutta jos ”ei kerree missään vaiheessa kysyy keltään niinku apua, ei saa keltään apua” niin tulee mieleen ”et eiköhän tää työpaikka nyt oo nähty”, Kollegoilta saatu tuki ja se, että ”me niinku seistään toistemme takana” kertovat yhteen hiileen puhaltamisesta. Työilmapiiri näyttäytyy puheissa itse työtä tärkeämpänä toteamassa ”miun mielest se työilmapiiri on niinku olennaisempaa kuin se ite työ mitä tehään et jos siul on hyvät työkaverit niin kyl sie teet melkeen mitä vaan--(TK R3)”

--niin sit se on musta ihanaa et meil on ainakii ihan mieleton työporukka siin on yks syy miks minkä takii mä oon tonne meille jäänny jäänny on aina kiva mennä töihin mut se on ihan sama ketä siel on töissä eli tietää et on kivaa kivat ihmiset siellä odottamassa ja kenen kanssa sit jakaa ne myös sitten ne ilon hetket kun sitten ehkä myös sitte ne surun hetket... ja sitte tosiaan et saa sitä tukee tukee sielt töistä sitte niihin tilanteisiin --(Anni R1)

just tää et niinku tietää että siellä on aina saat apua et sä tiedät sen et siel on heti on joku tulos kaveriks ettet monesti ei tarvi edes välttämättä pyytääkään et sielt tulee jo saattaa tulla useampikin et hei tarvit sä apua että voinks mä tehä jotain-- (Maria R1)

sitä työtä jaksaa paljon paremmin kun se työyhteisö on sellanen missä viihtyy ja kollegiaalisuus näkyy ja pystytään hyvin toimimaan yhdessä saumattomasti (Marju R3)

--että se sitten se työyhteisön tuki niinku siihen työhön niin on varmasti kaikissa tärkeä että ei olla missään vaiheessa yksin välttämättä tekemässä päätöksiä tai tai muuta että se on ihan tosi tärkeitä (Unna R4)

--toisiamme kehutaan ja autetaan (Malla R2)

--siis ei kerree missään vaiheessa kysyy keltään niinku apua ei saa keltään vaikka kanylointiapua kun tarvis niin kyl mulle siinä kohtaa tulee mieleen et eiköhän tää työpaikka nyt oo nähty ja et ei tääl jaks olla (Pätkä R4)

Uuteen työpaikkaan tultaessa perehdytys koettiin tärkeänä ja nähtiin osana ”sitä työyhteisöön ottamista” ja sen avulla ”kokee itsensä tervetulleeksi”, eikä jää ulkopuoliseksi. Esille tuotiin se, että moni on saanut työpaikan sieltä, missä on ollut harjoittelemassa opiskelujen aikaan, jolloin perehdytystä ei ole tarvittu silloin kun on

valmistuttuaan siirtynyt työntekijäksi. Mutta silloin kun työpaikka on ollut uusi ja entuudestaan tuntematon, ja ”*se että tosi huonoa perehdytystä saa et se on se kolme päivää*” josta seuraa, että menee neljä kuukautta ennen kuin tulee varmuus osaamisesta. Puheissa tuotiin esille kuvaa sairaanhoitajasta, joka uskaltaa vaatia perehdytystä vastineeksi suostumiselleen ottaa työpaikka vastaan.

--perehdytys on myös osa sitä työyhteisöön ottamista se että jos ei kukaan alus neuvo kunnolla niin ehkä jää semmoseks ulkopuoliseks tuntee ittensä mut (...)
(Pätkä R4)

on paljon merkitystä kyllä oon ihan samaa mieltä että ikäväähän se on että tosi huonoa perehdytystä saa et se on se kolme päivää olet tavallaan ylimääräsenä ja sitten vaan hommiin ja ei yhtään sen enempää niin ensimmäiset neljä kuukautta ennenku tuli semmonen olo et nyt mä niinku osaan täällä olla niin et etin muualta töitä ihan koko ajan -- se lisää niitä työn haasteita ihan tosi paljon kun ei saa sellasta kunnon perehtytystä -- (Netta R2)

en tiää mikä on niinku nyt tilanne mut ainakin sillon pari vuotta sitten niin niin resurssoitu siihen perehdytykseen et sut vaan kylmiltään heitettiin sinne osastolle ja annettiin tyyliin lista et täs on potilaat täs on vaivat tos on noi huoneet ole hyvä ja alota työ niin kyl se on mun mielestä se on äärimmäisen karua ja sitä on niinku ihan paniikissa (Maria R1)

itse sain sen viidentoista päivän mikä on meillä uusille perehdytys ja se oli vain yksi ehdoista kun mä menin tonne työhaastatteluun ja mulle sitte työsopimusta tarjottiin ja niin mä sanoin että onhan mulle perehdytys et mä en astu jalallanikaan jos mua ei perehdytetä (Maria R1)

7.6 Tässä ajassa työskentelevä sairaanhoitaja

Sairaanhoitajan työtä kuvataan neutraalisti ja sanavalinnoilla rakennetaan kuvaa tavallisesta työstä muiden töiden joukossa, johon kuuluu ”*semmost realistista ihannointii*”. Tämä diskurssi kuvaa kuinka työhön sitoutuminen rakentuu tietynlaiseksi sen hetkisessä arkitodellisuudessa ja yhteiskunnallisessa tilanteessa. Koulussa voi alkuvaiheessa olla ihanteita, jotka eivät kohtaa todellisuuden kanssa, mutta opintojen edetessä ja harjoittelujen myötä kuva työstä alkaa vastata arkitodellisuutta. Kun siirrytään opiskelijasta työelämään niin, ollaan jo tietoisia työn luonteesta. ”*Itel oli kyl siin vaiheessa aika realistiset käsitykset et ei ollu enää silleen niit ihanteita mutta tota*

jos nyt ajattelee ihanteita niin kylhän tää aika kaukana siint on (Malla R2)”. Opiskelun ja harjoittelujen myötä on opittu siihen, että käytännön työssä ei ole mahdollista toteuttaa kaikkia koulussa opittuja eettisiä periaatteita. Esille tulee myös se, että vastavalmistuneen sairaanhoitajana on eri tilanteessa kuin opiskelijana ja ”ehkä sitten kuitenkin se kiireen ja vastuun määrä siinä vaiheessa on se suurin ero -- (Netta R 2)”.

no mie ainakin koen et ei miulla ollu mitään ihanteita hoitotyötä kohtaan -- kuitenkin jokainen koulussa nää harjoittelujakost niin ne on ollu ihan mahtava nii niin ehkä se on kuitenkin ollu semmost realistista ihannointii tätä ammattii kohtaan (Marju R3)

nii kyl ne ihanteet on niinku hävinny jo ennen ku on sen tutkinnon saannu mut tota oon mie kyl sitä mieltä ja käsittääkseni moni muukin et ne koulun esittämät ihanteet ja se todellisuus ei kohtaa -- nii ja ja paljon esim tällasia eettisiä asioita mitkä tota niin et potilasta kohdellaan ja aina kuunnellaan ja tälleen näin niin totta kai mutta kun se käytännössä ei oo mahollista aina (TK R3)

en miekään muista et ois ollu mitään ihanteit tai sellasii tai silleen et ois ollu kauhee pettymys nyt kun valmistun et (.) (Sennu R4)

opiskeluaikaan jo sai sellast vähän realiteettiterapiaa perushoidon harjoittelussa et mitä niinku voi olla kaikkine niinku kiireineen että kun otetaan jo sillon niinku opiskelija nois paikois niin ja silleen lähtiin mukaan siihen yheks niinku rivimieheks ja sitte just että siihen tuli kaikki kaikki inhottavuudet tuli jo niinku opiskella (Mea R4)

eikä mulla ikinä niinku mitään sellasii ihanteita hoitajan kuvast oo ollu että tääl jotkuun kauniit valkoset mekot päällä liihotetaan hilkat päässä ja laulellaan jotain sisar hento valkosta että että en tiä onko ehkä jollain ihmisil joskus on ollu sellanen ihanne siit työstä mutta ehkä ei enää nykypäivänä (...)(Haidi R4)

Haastateltava toivat esiin useaan otteeseen tämän ajan ja yhteiskunnallisen tilanteen, jossa työtilanne sairaanhoitajilla on hyvä ja on mahdollisuuksia valita työpaikkansa. Realistisesti arvioidaan, että tilanne ei välttämättä ole pysyvä ja tilannetta voisi käyttää myös hyväksi. Töiden riittävyys takaa sen, että voi irtisanoutua ja tietää saavansa uuden työn niin halutessaan. Joukkoon mahtuu nuoria sairaanhoitajia, joille sitoutuminen työpaikkaan on löyhempää ja lähteminen helpompaa. Muutoksia tapahtuu nopeasti ja nuoret vaihtavat työpaikkaa edeltäviä sukupolvia ”hanakammin”. Haastateltavat tuntevat puheet tämän hetken nuorista ja vertaavat näitä puheissaan itseensä. Tässäkin tilanteessa puhutaan nuorista ikään kuin itse ei kuuluttaisi samaan ryhmään.

et mielestäni mun mielestä pitäis myös toisaalta käyttää hyväks koska ei tää välttämättä oo tilanne mikä kestää ikuisesti et jossain vaiheessa se notkahtaa taas toiseen suuntaan (Maria R1)

kyl nuoremmat niinku hanakammin lähtee sitten muualle et on vaan tietyn aikaa tietys paikkaa sitten vaihtaa (Sennu R4)

Esiin tulee keskusteluissa myös työnantajan käyttämät keinot taloudellisesti haasteellisessa tilanteessa. Työntekijät halutaan sitouttaa ”taloustalkoisiin” ja tavoitteista kerrottaessa työntekijöille jää epämääräinen tunne omasta osallisuudesta ja toimintatapojen mielekkyydestä. Haastateltavat korostavat puheessa säästöihin liittyvien asioiden käsittelemistä ja sen tuomaa vaikutusta työhön ja työilmapiiriin. Tehdään eroa meihin ja niihin. Haluttaisiin pitää ”ne” poissa ”sotkemasta” perustyön tekemistä. Toisaalta esille tulee myös huoli ”ongelman laajuudesta” ja huumoripitoisilla kommentteilla tehdään tilanteesta helpommin ymmärrettävä kaikessa ”pöljydessä”.

toisaalta just tää aika on hirveesti herättänny keskustelua niinku ylipäänsä työryhmässä täällä tai kaikissa työryhmissä täällä että et on hirveest kaikkia taloudellisia tavoitteita ja suurin piirtein jo laitetaan niinku tällasia sähköposteja että onko kellään mitään ideoita mitä voidaan tehdä tään taloudellisen tilanteen parantamiseksi niin kylhän se niinku haasteita kyl luo siihen niinku koko työhön ja työilmapiiriinkin.. (Haidi R4)

niit ei haluis sotkee jotenkin siihen perustyöhön tai ei haluais et ne syö sitä perustyötä se et meidän pitää miettii et onko täl puljul nyt rahaa kohta vai eikö tääl ole (Pätkä R4)

mut ehkä se kertoo ongelman laajuudesta et se alkaa levitä jo niinku sieltä ulospäin et se nekin alkaa olla pulassa oikeesti (...) et sammuttakaa vaikka tietokoneet yöks ja valot jos ny sähköö säästyis ja (Pätkä R4)

Puheissa tuodaan esille haaveita matkustamisesta ja työskentelemisestä ulkomailla. Puhutaan myönteiseen sävyyn työkavereista, jotka näin toimivat. Itsellä kuitenkin saattaa elämässä olla vaihe joka ei mahdollista työstä irtisanoutumista tai ei ole tarpeeksi motivaatiota uusiin haasteisiin. Keskustelussa tulee esille se, että mahdollisuus olisi lähteä, koska ei ole perhettä ei omistusasuntoa eikä vakituista tointa mutta lähteminen kuitenkin on pelottavaa. Kerrotaan, kuinka suunnitelmissa on lähteminen ulkomaille töihin tai kuinka ”havahduin siihen että niin että koska meinasin lähtee”, joka kuvastaa sitä, että jostain tulee tietty vaatimus asiaa miettiä. Ajassa on kirjoittamaton vaatimus ainakin pohtia ulkomaille lähtemistä yhtenä vaihtoehtona.

mä tossa aikasemmin puhuin jossain määrin jo että on niitä ketkä ei sitten haluakaan ottaa pitkiä sopimuksia että tehään sellasta lyhyttä aina silloin tällöin kasataan rahaa ja lähetään sitte vaikka Aasiaan puoleks vuodeks (Netta R2)

ehkä tällä puolella vaikuttaa niin paljon se et tietää et niitä töitä saa (.) kukaan tuskin ilman töitä jää (.) (Pätkä R4)

--mulla oli kans jossain vaiheessa suunnitelmissa että mä lähen lähen vuodeks tyyliin Saudi Arabiaan töihin... että oli suunnitelmissa mut nyt on se asuntolaina nyt on se mies ollaan perustamassa perhettä niin nyt se on liian myöhästä semmonen tunne mul on täl hetkellä en sitte tiedä että mitä kymmenen vuoden kuluttua toteutanko mä sitten siinä vaiheessa tämän näin et mä lähen lähen mut nyt on se olo et nyt mun mun mahis mun tsänssi aukko mikä lie niin se on nyt menny kiinni ja mua ahistaa se (Maria R1)

--sit mä tosissaan viime kesänä vaan havahduin siihen että niin että koska meinasin lähtee että mulla ei oo miestä omaa asuntoo mul ei oo vielä sitä miestä eikä perhettä ja mä asun viel vuokralla ja mul ei oo vielä toimee et mä voin vaan sit sanoo jossain kohtaa et nyt ei enää jatketa tää työsopimusta että se on adjöö ja meitsi lähtee mut sit se vaan rupes niinku sit kuitenkin pelottaa että no en mä ehkä uskallakaan -- (Anni R1)

Seuraavaksi pohdintaosuudessa käsittelen eettisyyteen ja luottamuksellisuuteen liittyviä asioita tutkimuksessani sekä pohdin tutkimuksen tuloksia eri diskurssien yhteydessä.

8 Pohdinta

8.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukseni tekemistä ovat ohjanneet tutkimuseettiset normit, joiden tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä sekä ennaltaehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkimuksen teossa keskeisiä eettisiä periaatteita on olla aiheuttamatta tutkittavalle haittaa. Tärkeää on myös tutkittavien kunnioittaminen. Tutkittavien tulee tietää myös mihin he antavat suostumuksensa, ”informed consent”. (Hirvonen, 2006, s. 31; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2006, s. 404).

Keräsin aineiston tutkimustani varten fokusryhmähaastattelulla. Kaikkiin ryhmiin valitut olivat täysi-ikäisiä. Osa haastateltavistani oli entuudestaan tuttuja työni kautta. Tämä antoi tutkimukselleni syvyyttä, koska organisaatioiden tuntemus ja siellä käytettävä kieli ovat minulle tuttuja. Tutkimuksessani voi ongelmana olla vastavuoroisuuden ajatuksesta nouseva halu olla hyödyksi tutkittaville, josta Mäkelä (2007) ”varoittaa” artikkelissaan. Uskon kuitenkin, että tarvittava tutkimuksellinen etäisyys ja objektiivisuus löytyvät teorian tiedon ja tutkimusmenetelmien hallinnasta. Toisaalta tutkimuksessani käsitystä työhön sitoutumisesta muodostetaan yhdessä ja koin olleeni mukana keskustelussa yhtenä terveysalan edustajana, en pelkästään tutkijana. Tulosten analysoinnissa ja pohdinnassa tulee kuitenkin huomioida se, että näyttäydin mahdollisesti haastateltaville esimiehenä, koska heillä oli tieto osastonhoitajanimikkeestäni.

Tutkimussuunnitelman valmistumisen jälkeen hain tutkimukselleni luvan haastateltavien organisaatioilta. Lupien myöntämiselle oli jo olemassa alustava suostumus ennen luvan hakemista. Tutkimukseni ei kuulu hoitotieteen alaan, mutta ympäristö, jossa tutkimukseni osittain teen vaikuttaa siihen, että sitä kohdellaan niin kuin se olisi hoitotieteellinen tutkimus. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009) julkaisussa tuodaan esille, että hoitotieteen alaan kuuluvien tutkimussuunnitelmien ennakoarviointia pidetään ehdottoman tarpeellisena. Myös Mäkelän (2007) artikkelissa mainitaan, että terveydenhuollon yksiköt vaativat usein myös henkilökuntaa koskevien tutkimusten tarkastamisen eettisissä toimikunnissa.

Haastatteluun osallistuvia informoin sekä kirjallisesti että suullisesti. Ensimmäisen kerran he saivat tietoa tutkimuksesta lähestyessäni heitä tiedotteella tutkimuksestani. Varsinaisen haastattelun yhteydessä kerroin heille vielä heidän oikeuksistaan, kuten siitä, että he voivat keskeyttää osallistumisensa niin halutessaan missä vaiheessa tahansa. Kerroin osallistujille tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta, kuinka aineiston kerääminen konkreettisesti tapahtuu, mihin aineistoa käytetään, kuinka se tullaan säilyttämään ja onko tarkoitus käyttää sitä jatkotutkimuksissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2009.) Tutkimusta tehdessäni pyrin viestittämään luottamusta ja kunnioitusta ja huomioimaan, että vapaaehtoisuus vuorovaikutustilanteissa toteutuu.

Nauhoittamani haastatteluaineiston säilytin huolellisesti tutkimuksen teon ajan. Nauhoitetun haastatteluaineiston tuhosin litteroinnin jälkeen. Haastatteluaineiston mahdollisen myöhemmän käytön vuoksi tein litteroinnin tarkasti. Tutkittavien tietosuojan kannalta ja myös tutkimuksessa saatujen tietojen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkittavat saavat tiedon siitä, kuinka aineistoa käytetään ja säilytetään.

Henkilötietolaki (1999) edellyttää henkilötietojen hävittämistä sen jälkeen kun niitä ei enää tarvita tutkimuksen suorittamiseen tai tulosten varmistamiseen. Tutkimuksessani keräsin kirjallisesti vain vähän henkilötietoihin liittyviä tietoja (ammattinimike, ikä, ammattiin valmistumisvuosi ja työssäoloaika). Näistä tiedoista ei pystytä yksilöimään ketään haastatteluun osallistunutta.

Haastattelututkimuksissa ääni, puhetyyli, sanat ja ilmaisut voivat olla sellaisia, joista yksilö tunnistetaan. Litteroinnin jälkeen tunnistettavuus vähenee ja ulkopuolinen tutkimuksen lukija ei pysty käytettyjen sanojen perusteella identifioimaan tutkittuja.

Koska tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena eivät ole kovinkaan henkilökohtaiset asiat, ei tutkittaville aiheudu normaalia suurempaa haittaa heidän osallistumisestaan tutkimukseen.

Tutkijalla on velvollisuus raportoida tutkimustuloksista eettisesti. Tavoitteena on tutkimustulosten esittäminen niin, etteivät tutkimukseen osallistuneet koe, että heihin ja heidän antamaansa tietoon on suhtauduttu epäkunnioittavasti ja arvostellen. Eettisyyteen kuuluu myös se, että tutkimusraportissa kuvataan tarkasti tutkimuksen tausta, aineiston

hankinta, aineiston analyysi ja tutkimustulokset perusteluineen. Avoimuuden, tarkkuuden ja rehellisyyden kanssa samaan aikaan tulee huomioida tiedonantajien suojeleminen niin, että ei paljasta heistä liikaa. (Kylmä & Juvakka, 2007, 154–155.) Tiedonantajien anonymiteetin varmistin poistamalla henkilöiden, organisaatioiden ja paikkakuntien nimet lainauksista. Jonkin verran käytin harkintaa myös murre sanojen käytössä jos ei niillä ollut merkitystä asiakokonaisuuden kannalta.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Arvioin tutkimusprosessiani luotettavuuden näkökulmista sekä pohdin myös tutkimukseni metodologisia valintoja. Olen pyrkinyt tutkimusta tehdessäni avoimuuteen, huolellisuuteen sekä muiden tutkijoiden työn kunnioittamiseen, muun muassa tehdessäni lähdemerkintöjä (Hirvonen, 2006, s. 31). Olen aktiivisesti pohtinut omia näkemyksiäni tutkittavasta aiheesta ja tietoisesti pyrkinyt estämään niiden ohjaavuutta tutkimuksen etenemiseen refleктоimalla. Kvalitatiivisen tutkimuksen tärkein väline on tutkija itse ja luotettavuutta voi parantaa vain olemalla hyvin avoin läpi koko tutkimusprosessin, mikä on ollut pyrkimyksenäni (Eskola & Suoranta, 2000, s. 210). Omilla tulkinnoillani olen ollut rakentamassa tietynlaista versiota todellisuudesta (Jokinen ym., 1993, s. 45) ja tulkinnan rakentamisessa vääjäämättä on ollut vaikuttamassa pitkä työkokemus terveydenhuollossa. Analyysissä olen nimennyt diskurssit sanoilla ja käsitteillä, jotka ovat tuttuja terveydenhuollon toimintaympäristöstä.

Tutkijana minulla ei ole kokemusta tutkimusprosessista, mutta tämän tutkielman myötä olen alkanut hahmottaa tutkimusprosessia monimutkaisine vaiheineen. Olen pyrkinyt parantamaan tutkimukseni luotettavuutta tutkimusprosessin ja analyysin etenemisen tarkalla kuvauksella (Nikander 2008). Pyrkimyksenäni on ollut kuvata tarkasti aineiston tuottaminen, aineiston käsittely ja analyysin vaiheet. Olen myös pyrkinyt perustelemaan tekemäni valinnat tutkimuksen eri vaiheissa tarkasti. (Hirsijärvi ym. 2009, s. 232–233.) Olen vaikuttanut tutkimusprosessiin omilla valinnoillani. Tutkimusaiheeni valintaan vaikuttivat omat kokemukseni nuorista sairaanhoitajista ja sairaanhoitajaopiskelijoista, kiinnostukseni perehtyä tarkemmin tulevaisuuden työntekijöihin ja heidän

sitoutumiseensa, ja erityisesti keinoihin parantaa sitoutumista. Menetelmävalintaani vaikutti se, että diskursiivisesti ei sairaanhoitajien työhön sitoutumista ole tutkittu kovin paljon. Hain useista tietokannoista hakusanoilla *discourse analysis*, *(registerd)nurse*, *job involvement*, *organizational/professional commitment*, *turnover*, *intention to leave* tietoa diskursiivisilla menetelmillä tehdyistä tutkimuksista mutta niitä löytyi vain muutamia, joita olen työssäni käyttänyt lähteinä.

Tutkimukseni aineistonkeruuvaiheessa informoin tutkimukseen osallistuvia henkilöitä sekä kirjallisesti että suullisesti sekä tein selväksi, että tutkimukseeni osallistuminen on vapaaehtoista ja he voivat perua osallistumisensa milloin tahansa (Eskola & Suoranta, 2000, s. 56; Kuula, 2006, s. 61–62). Pyrkimykseni on ollut varmistaa osallistujien täydellinen anonymiteetti, jottei valmiista työstä voi kukaan ulkopuolinen tunnistaa ryhmäkeskusteluihin osallistuneita sairaanhoitajia. Säilytin kerätyn aineiston sekä digitaalisina tallenteina että litteroituina tulosteina luottamuksellisesti. Tämä on osoitus yksityisyyden kunnioituksestani. (Kuula, 2006, s. 64, 201.) Tutkimukseeni osallistuneet ovat voineet luottaa koko prosessin ajan ehdottomaan luottamuksellisuuteeni sekä salassapitovelvollisuuden toteuttamiseen (Kuula, 2006, s. 88–91; Eskola & Suoranta, 2000, s. 56–57). Tutkimukseni kohteena olivat Y-sukupolven sairaanhoitajat mutta muutamalle heistä Y-sukupolvi käsitteenä oli vieras, mutta en usko tämän vaikuttaneen tutkimuksen luotettavuuteen, koska merkityksellinen asia tutkimuksessa oli nuori sairaanhoitaja, ei se mitä termiä käytetään.

Ryhmäkeskusteluissa yksi vaikuttava tekijä on ryhmädynamiikka ja ryhmänormit, jonka muotoutumista ei pysty ennakoimaan. Ryhmä kootaan osallistujista, jotka saattavat tuntea toisensa ennestään tai ovat toisilleen tuntemattomia. Haastattelun aikana ei siis voi tietää kuinka tämä tiettyä tilaisuutta varten koottu ryhmä toimii. (Morgan, 1997, s. 8; Eskola & Suoranta, 2000, s. 95.) Tutkimuksessani ryhmät toimivat kuitenkin suhteellisen hyvin ja mielestäni ryhmädynamiikka ei muodostunut ongelmaksi missään ryhmässä. Kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus tuoda julki ajatuksiaan ja ilmapiiri keskusteluissa oli salliva.

Morgan (1997, s. 14) ilmaisee huolensa tutkijan liiallisesta vaikuttamisesta ryhmäkeskustelun tuotokseen. Ryhmäkeskusteluissa pyrkimykseni oli osallistua mahdollisimman vähän ja neutraalisti keskusteluun, jotta osallistujien avoimuus omien

ajatustensa esittäjinä mahdollistuisi. Koin onnistuneeni tässä hyvin. Keskusteluissa esitin väittämien lisäksi joitakin tarkentavia kysymyksiä, silloin kun en saanut riittävän selkeää kuvaa keskusteltavasta aiheesta. Toisaalta jo pelkkä osallistumiseni ja läsnäolo vaikuttivat ryhmään ja keskustelun kulkuun. Tutkijana olin tulkitsijan positiossa, kuten Juhila (1999, s. 212–213) toteaa, koska olin mukana tuottamassa haastatteluaineistoa ja omat henkilökohtaiset kokemukset nuorista sairaanhoitajista ja yhteiskunnallinen asemani osastonhoitajana saivat minut näkemään tiettyjä asioita ja analysoimaan aineistoa tietystä lähestymistavasta käsin.

Tutkijan tulee ymmärtää, että haastateltavat myös vaikuttavat keskustelun aikana toisiinsa eli muodostavat ryhmänä kollektiivista käsitystä keskustelun aiheesta (Bloor ym. 2011, s. 5–7). Tässä tutkimuksessa tarkoituksenakin oli yhteisen käsityksen luominen ryhmässä ja merkityksellinen tieto siitä kuinka yhteisen käsityksen muodostaminen tapahtuu.

Analyysiä arvioidessani tulin siihen tulokseen, että olisin voinut toteuttaa aineiston keruun toisella tavalla. Ryhmäkeskusteluihin olisi ollut hyvä saada enemmän osallistujia. Kaksi osallistujaa tutkijan kanssa keskustelemassa oli liian vähän ja tällöin ei syntynyt kovin vapaata ja monipuolista keskustelua. Väittämiä olisi voinut olla vähemmän, koska litterointeja lukiessani tuli tunne, että aiheesta toiseen siirryttiin liian nopeasti, kiirehtien. Ajatukset eivät aina ehkä ehtineet muotoutua valmiiksi, kun jo siirryttiin seuraavaan väittämään. Väittämät esitin kaikille ryhmille samassa muodossa ja pyrin niitä esittäessäni välttämään muuta puhumista. Keskustelun kuluessa osallistuin keskusteluun silloin kun koin, että osallistujat tarvitsivat apua keskustelun jatkumisessa.

Väittämät olin muodostanut aikalaiskuvausten ja aikaisempien tutkimusten perusteella ja ne omalta osaltaan johdattivat keskustelua ja pitivät sitä otteessaan rajaten ehkä osallistujien ajattelua ja puhetta. Toisaalta, tilanne kokonaisuudessaan oli luonnollinen tilanne, jossa samaan ammattiryhmään kuuluvat sairaanhoitajat keskustelevat aiheesta, joka on heille tuttu. Lisäksi heillä kaikilla on jo tietty sairaanhoitajan ammatti-identiteetti ja he ovat sosiaalistuneet olemaan ja puhumaan tietyllä tavalla tutkittavasta asiasta muiden sairaanhoitajien kanssa.

Pyrin aineistoa analysoidessani kuuntelemaan avoimin mielin aineistoa ja lähestymään sitä induktiivisesti. Kieltämättä alustava ymmärrykseni Y-sukupolvesta ja työhön sitoutumisesta on vaikuttanut aineistoni analyysiin ja tulkintaan. Tuloksista kirjoittaessani olen pyrkinyt rehellisyyteen (Hirvonen 2006, s. 31). Ryhmäkeskusteluissa sekä myös sosiaalisen konstruktionismin ohjaamana tutkimuksessani ja tuloksissani korostuu tilannesidonnaisuus. Näin ollen tutkimukseni tuloksia ei pidä yleistää koskemaan koko Y-sukupolvea. Tulokseni ovat yksi tapa tulkita ja analysoida keräämäni aineistoa. Y-sukupolven sairaanhoitajien työhön sitoutumisesta ei ole paljon tutkimusta ja tämä lisäsi haasteellisuutta.

8.3 Yhteenveto diskursseista ja pohdinta

Tutkimukseni tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, kuinka nuoret sairaanhoitajat puhuvat työhön sitoutumiseen liittyvistä asioista. Pohdintaosassa tarkastelen puhetta tarkemmin myös miksi -kysymyksen kautta pyrkien löytämään selitystä sille, miksi puheessa nousevat tietyt asiat esille tietyllä tavalla.

Päätutkimuskysymyksenäni oli ”Minkälaisia työhön sitoutumisen diskursseja sairaanhoitajien puheessa rakennetaan?” Päätutkimuskysymystä tarkentavia kysymyksiä olivat ”Miten sairaanhoitajien työhön sitoutumista rakennetaan sairaanhoitajien keskusteluissa?” ja ”Miten selitetään ja perustellaan työhön sitoutumiseen liitettyjä asioita?” Analyysivaiheessa etsin vastausta lisäksi kysymykseen ”Miksi puhutaan niin kuin puhutaan?”

Alasuutari (1994, s. 5–37) puhuu arvoituksen ratkaisemisesta eli tuotettujen johtolankojen ja vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Tällöin havaintojen tulkinnoissa viitataan muuhun tutkimukseen ja kirjallisuuteen. Pohdintaosuudessa rakennan kuvaa työhön sitoutumisesta ryhmäkeskusteluissa saamieni vihjeiden ja aikaisempien tutkimusten avulla. Pietikäinen ja Mäntynen (2009, s. 58) toteavat, etteivät diskurssit ole keskenään samanarvoisia, vaan niillä on keskinäinen arvojärjestys, mutta tämä järjestys ei ole pysyvä vaan erilainen riippuen ajasta, paikasta ja tilanteesta. Keskusteluista nimeämäni diskurssit eivät ole

tärkeysjärjestyksessä vaan tutkijan ymmärryksen mukaisessa tutkielman kannalta loogisessa järjestyksessä.

Tutkimuksen tulosten tulkinnassa olen ottanut huomioon, että terveydenhuolto ja tarkemmin määriteltynä erikoissairaanhoidon toimintaympäristönä vaikuttavat siihen, mitä haastatteluun osallistuneet nuoret sairaanhoitajat ajattelevat, millaisia mielipiteitä he esittävät ja millaisia arvoja heidän puheistaan tulee esille. Ajatteluun ja kielenkäyttöön ainekset henkilö saa siitä yhteisöstä, jonka jäsen henkilö on. (Salonen, 2001, 312; ref. Billig, 1991, s. 1–30.) En näe tutkimustani ainoana totuutena työhön sitoutumisen tekijöistä, mutta tulkintana tästä aineistosta ja sinällään arvokkaana kertomassa sen hetkisestä tilanteesta erikoissairaanhoidon kontekstissa. Haastateltavien puheella haastattelutilanteessa ei ole ainoastaan merkitystä työhön sitoutumisen todellisuuden kuvaajina, vaan samalla muokataan itse todellisuutta, tässä tapauksessa puhetta työhön sitoutumiseen liittyvistä asioista (ks. Foucault, 1989, s. 54).

Haastateltavien puhe antoi viitteitä laajemmista haastattelukontekstin ulkopuolisista yhteiskunnallisista asioista. Tarkoituksena ei ollut tehdä analyysiä yksittäisistä teksteistä haastatteluissa, sillä ne eivät olisi tuottaneet sosiaalista todellisuutta siitä, kuinka yhdessä rakennetaan kuvaa työhön sitoutumisen eri ulottuvuuksista. Tutkittava todellisuus rakentui tekstikokonaisuuksista eli diskursseista, jotka muodostavat sosiaalista todellisuutta (Phillips & Hardy, 2002). Aineistosta nousi esiin kuusi diskurssia, joista rakentuu työhön sitoutumista selittäviä asioita.

Lähtöajatuksena tutkimuksessa oli mielikuva Y-sukupolven kuuluvien sairaanhoitajien erilaisuudesta verrattuna aikaisempiin sukupolviin ja tämän mielikuvan totuudellisuus. Ovatko Y-sukupolven sairaanhoitajat merkittävästi erilaisia kuin edeltävät sukupolvet vai ovatko he jo sosiaalistuneet työelämän heille asettamiin vaatimuksiin ja muuttuneet samanlaisiksi kuin heidän edeltäjänsä? Ovatko nuoret sairaanhoitajat erilaisia kuin muissa ammateissa toimivat nuoret?

Y-sukupolven kuuluvat sairaanhoitajat tuntuvat ajattelevat sairaanhoitajan työstä hyvin samalla tavalla kuin edeltävä sukupolvi. Haavisto (2010, s. 36–38) pohtii, että nuorten työn eetos ei enää kuitenkaan perustu aivan samoihin asioihin kuin vanhempien sukupolvien, joille tärkeää on protestanttinen työetiikka. Heille työ on ollut hyvin tärkeä

osa elämää. Erityisesti suuret ikäluokat tavoittelivat työssään parempia paikkoja ja korkeampaa statusta. Nuorten työn eetoksessa puolestaan korostuvat tasavertainen yhteistyö, yhteisöllisyys ja itsetoteutus. Nämä tulivat myös tutkimuksessani nuorten sairaanhoitajien puheessa hyvin esille.

Seuraavaksi käyn tarkemmin läpi nimeämäni diskurssien sisältöjä.

Perinteinen sairaanhoitajuus

Perinteiseen sairaanhoitajan rooliin liitetyt käsitykset otettiin mukaan keskusteluun kaikissa haastatteluissa. Perinteinen sairaanhoitajuus diskurssi kertoo siitä, kuinka sairaanhoitajien mielessä ja puheessa kutsumukseen ja auttamiseen liittyvät asiat ovat, vaikka ne eivät enää olisikaan alalle hakeutumisessa tärkeimpiä tai edes suuremmin merkityksellisiä syitä. Sairaanhoitajan ammatissa ja roolissa toimiessaan asiaan kuitenkin joutuu ottamaan kantaa ja myös itselleen selvittämään omia tarkoituksiaan työssään.

Työn eetoksen ja työn tekemisen motiivien muuttuminen ovat jättäneet hoitotyölle kutsumuksellisuuden sijaan enää vain välineellisen arvon nuorten keskuudessa, toteaa Järvensivu ym. (2014, s. 256). Tutkimuksessani tämä viimeinen toteamus ei tullut toteen näytetyksi. Hoitotyöllä näyttäisi olevan edelleen muukin kuin välineellinen arvo vaikka ehkä on liioiteltua käyttää käsitettä kutsumus. Työn merkitys itseisarvona ei tunnu vähentyneen.

Muutkaan Y-sukupolven tutkimuksissa liitetyt asiat eivät tulleet esille erityisen voimakkaina. Tähän saattaa olla syynä väittämäni antamat vihjeet siitä, mitä asioita tutkija pitää tärkeinä ja merkityksellisinä työhön sitoutumisen tutkimuksessa. Tutkijana saatoinkin myös antaa vihjeitä siitä, millä tavalla asioista tulee puhua, jopa pelkällä läsnäolollani ja sairaanhoitajan ammatin edustajana.

Miksi kutsumus ja auttaminen nähdään kuitenkin alalle hakeutumisyyneä ja yhtenä tärkeimmistä arvoista sairaanhoitajan työssä useiden tutkimusten mukaan? (ks. Day ym. 2005; De Cooman, 2008). Hoitotyö on perinteisesti nähty naisten työnä, ja yhä edelleen

hoivatyötä tekevät pääosin naiset. Hoivatyö voi olla sekä julkista, palkallista työtä, että yksityistä, palkatonta työtä. Armstrong ja Armstrong (2005, s. 175.) toteavat, että naiset ovat pitkään kamppailleet hoivatyön arvon ja merkityksen puolesta, samoin kuin että siinä vaadittavat taidot saisivat ansaitsemansa tunnustuksen. Houtsonen ja Warvik (2009) näkevät, että hoivan korostuminen sairaanhoitajien koulutuksessa näkyy edelleen, vaikka tavoitteen on ollut siirtyä pois kutsumus/hoiva ammatista kohti korkeakoulutasoista ammattimaista sairaanhoitajuutta.

Nesjen (2016) tekemässä tutkimuksessa, jossa osallisina oli ensimmäisen vuoden sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä ja opettajaopiskelijoita Norjassa, todettiin, että vaikka sosiaalityöntekijöiksi tai opettajiksi opiskelevat ovat persoonaltaan empaattisuuden osalta samanlaisia kuin sairaanhoitajiksi opiskelevat, erona on, että sairaanhoitajaopiskelijat mieltävät persoonalliset ominaisuudet (”hyvä sairaanhoitaja”) merkityksellisempinä. Hyvään sairaanhoitajuuteen nähdään kuuluviksi ennemmin altruistisuus, ystävällisyys ja lempeys kuin pätevyys. Hyvä sairaanhoitaja on ”kyllästetty” ko. merkityksillä. Nämä asiat tulivat myös tutkimuksessa esille ja niistä tavallaan pyrittiin poispuhumaan itseä ottamalla etäisyyttä kutsumus -käsitteeseen.

Pysyvyyttä haluava sairaanhoitaja

Ehkä väittämä ”Sitoutuminen työhön ja työpaikkaan pelottaa nuorta, koska hän ei halua jämähtää paikoilleen” itsessään johdatteli tutkimukseen osallistuneet pitämään samaan työpaikkaan jäämistä huonona asiana. Ristiriitaa saattoi herättää se, että jämähtäminen ja työhön sitoutuminen esitettiin samassa väittämässä.

Useissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että Y-sukupolveen kuuluvat nuoret pelkäävät paikalleen jämähtämistä. Näissä tutkimuksissa ei ole eritelty mukana olleita nuoria ammatin tai työn mukaan, joten on mahdollista, että mukana ei ole ollut yhtään sairaanhoitajaa, koska heille väittämä tässä tutkimuksessa tuntuu hieman vieraalta. Toisaalta Kultalahden (2015, 82–84) tekemässä tutkimuksessa, joka kohdistui nuoriin, pelkoon paikalleen jämähtämisestä viittaavaa ei tullut esille. Hän toteaa syynä ehkä olleen nuorten oletuksen siitä, että vakituisia töitä ei ole tarjollakaan muuttuvassa

työelämässä. Organisaatioon sitoutumisen sijaan nuoret sitoutuvat itse työhön, projekteihin, työyhteisöön tai omaan uraan, koska organisaation ja työnantajan jatkuvuudesta ei ole takeita. Tällöin paikalleen jämähtäminen ei ole edes vaihtoehto.

Myös tässä tutkimuksessa paikoilleen jäämistä ja pysymistä samassa työpaikassa ei pidetty pahana. Sairaanhoidajien tilanne voi olla kuitenkin hyvin erilainen kuin muissa ammateissa toimivien nuorien. Työpaikat isoissa organisaatioissa ovat varmempia, joten vakituisen ja pitkäaikaisen työn saaminen on todennäköisempää. Sairaanhoidajat itsekin tiesivät tämän hetken tilanteen ja sen, että töitä on hyvin tarjolla. Tilanne olisi erilainen, jos töitä ei saisi muualta, jolloin saadussa työpaikassa olisi pysyttävä. Pysyvä työpaikka mahdollista perheen perustamisen, asunnon hankkimisen ja hyväksytyn yhteiskunnallisen roolin hankkimisen. Kinnunen ym. (2005) puhuvat työn epävarmuudesta, joka vaikuttaa hyvinvointiin. Epävarmuutta ja uhkaa voi aiheuttaa pelko työn päättymisestä ja työttömyys. Työn epävarmuuden ajatellaan johtuvan myös työssä tai työsuhteissa tapahtuvista olennaisista muutoksista, kuten organisaatiomuutoksista. Tutkimuksessani työn epävarmuutta tuotiin esille silloin kun puhuttiin taloudellisen tilanteen huonontumisesta ja organisaation johdon tietynlaisesta kyvyttömyydestä hallita tilannetta. Wallin (2010a) tuo esille omassa väitöskirjassaan yhtenä esteenä työhön sitoutumiselle julkisen sektorin säästötoimet, joten tärkeää on huolehtia siitä, että muutokset säästösyistä tehdään työntekijöiden kannalta järkevästi.

Ruokolainen (2011) havaitsi tutkimuksessaan, että nykyisin työntekijät sitoutuvat enemmän työhön ja ammattiin kuin organisaatioon. Samassa organisaatiossa voi löytää toisen työyhteisön, jossa on mahdollista kehittää osaamistaan, joka on yksi tärkeistä työviihtymistä ja työhön sitoutumista lisäävistä tekijöistä. Tämä tuli esille myös tässä tutkimuksessa ja pysyvyys saman työnantajan palveluksessa on todennäköisempää silloin kun organisaatio on suuri ja työntekijän mielestä on mahdollisuuksia järkevään työkiertoon organisaation sisällä.

Pysyvyys ja työpaikkaan tai organisaatioon sitoutuminen käsitteinä vaativat uudelleen määrittelyä, jotta eri sukupolviin kuuluvat puhuvat samasta asiasta samoilla sisällöillä.

Ammatissa ja työssä osaaminen ja kehittyminen

Kaikissa haastatteluissa tuli esille oman ammattitaidon ja osaamisen kehittämisen tärkeys. Tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat näkivät sekä koulutusten että työssä oppimisen merkittäviksi tekijöiksi osaamisen lisäämisessä. Kuten tutkimuksissa on osoitettu (Syrjä, 2014, s. 258), nuoret haluavat kuitenkin itse päättää sen missä he haluavat kehittyä ja mitä he haluavat opiskella. Samalla tavalla tutkimuksessani tuli keskusteluissa esille tämä asia ja ei pidetty hyvänä, että työnantaja määrää vastuualueet joiden voi ajatella edistävän ammatissa kehittymistä.

Nuorille elinikäinen oppiminen on itsestään selvyys – sanotaan, että he ovat sisäistäneet sen. Myöskään muutokset eivät pelota heitä, toteaa Kultalahti (2015, s. 149) ja jatkaa, että vaihtelun puuttuminen kylläkin. Hänen tutkimuksessaan nuoret kertoivat motivoituvansa työssä olevista mahdollisuuksista oppia jatkuvasti uutta ja kehittyä vaativien ja mielenkiintoisten työtehtävien kautta.

Flinkman ym. (2014, s. 53) toteaa tutkimuksella osoitetun, että organisaatioissa joissa suhtaudutaan uusiin ideoihin ja kehittämiseen kielteisesti, nämä tekijät voivat vaikuttaa työpaikasta tai jopa alalta lähtemiseen. Kielteinen suhtautuminen kehittämiseen ja ideoiden kuuntelemiseen voi kertoa hoitotyötä aliarvioivasta kulttuurista.

Tutkimuksessani ei tullut esille tietotekniseen osaamiseen liittyviä asioita. Sanotaan (Hutchinson ym., 2012), että Y-sukupolveen kuuluvat sairaanhoitajat huomioivat teknologiset asiat etsiessään työpaikkaa. He haluavat kommunikoidessaan toisten kanssa käyttää heille tuttuja välineitä. Useimmille on tyypillistä se, että he voivat samaan aikaan lähettää tekstiviestejä, sähköposteja, keskustella ja kuunnella musiikkia. He ovat myös tottuneet etsimään nopeasti tietoa internetistä, joten heillä uuden tiedon oppiminen ja kehittyminen ammatissa tapahtuvat eri tavalla kuin aikaisemmilla sukupolvilla.

Se, että sairaanhoitaja haluaa vaihtaa työpaikkaa ei ole pelkästään kielteinen asia. Osaaminen ja kokemus karttuvat erilaisissa työpaikoissa ja uudet työntekijät tuovat osaamista, jota niissä ei ole. Tutkimuksessani työyksiköstä toiseen vaihtaminen nähtiin hyvänä organisaation sisällä. Koettiin, että omassa organisaatiossa tullaan pysymään,

koska hoitotyössä on niin paljon erilaisia mahdollisuuksia oppia uutta organisaation sisällä. Tilaisuuksia kohdata uusia haasteita löytyy aina. Mahdollisuudet työpaikan vaihtamiseen organisaation sisällä ovat kuitenkin erilaisia eri organisaatioissa, joten kaikkialla ei ole yhtä monipuolisia mahdollisuuksia. Yleisesti ottaen Y-sukupolveen kuuluvat ovat huomattavasti valmiimpia vaihtamaan työpaikkaa, jos he haluavat oppia uusia asioita tai keskittyä ammattitehtäviinsä (Järvensivu & Nikkanen, 2014b s. 338).

Arvostamista ja kannustamista tarvitseva sairaanhoitaja

Kaikissa haastatteluissa tuli eri tavoin esille erilaisia arvostetuksi tulemisen kokemukseen liitettyjä asioita. Tämän vuoksi monet asiat olisi voinut liittää useimpiin diskursseihin kuvaamaan niiden muodostumista.

Useissa tutkimuksissa on todettu tärkeäksi työtovereilta saatu kannustus ja palaute. Tutkimuksessani työtovereilta saatu palaute ei tullut varsinaisesti työstä saatavana palautteena esille, mutta kannustaminen kylläkin, jonka liitin kuuluvaksi yhteisöllisyys-diskurssiin. Puhuttiin myös kollegiaalisuuden tärkeydestä, mutta sen esiintyminen käsitteenä arjen työssä ei noussut niin paljon puheisiin, kuin mitä olin ajatellut. Oletan kollegiaalisuus-käsitteen olevan sisällöltään niin laajan, että sitä on vaikeaa käyttää ja sen sijaan puhutaan toisten tukemisesta ja kannustamisesta.

Palautteen saaminen omalta esimieheltä kertoo hänen välittämistään. Jos ei hän anna palautetta tulee sairaanhoitajalle tunne, ettei hänen työllään ole merkitystä. Tapscott (2012, s. 185) sanoo, että Y-sukupolven nuoret odottavat saavansa jatkuvasti palautetta esimiehiltään. Sen avulla he arvioivat omaa edistymistään. Tutkimuksessani palautteen antaminen kuvattiin enemmän kiitoksena hyvin tehdystä työstä kuin palautteena, joka auttaisi ammatissa ja työssä kehittämisessä.

Potilailta saatu työn arvostus ja ymmärrys nousivat esiin keskusteluissa. Koettiin, etteivät asiakkaat ja potilaat aina ymmärrä sairaanhoitajan työnkuvaa ja he myös kohtelevat sairaanhoitajia huonosti. Kuinka paljon tämä vaikuttaa työhön sitoutumisessa? Se, että se otettiin esille, kertoo asian tärkeydestä ja siitä, että se koetaan merkittävä asiana työssä.

Arvostamiseen voi ajatella kuuluvaksi sen, että työpaikoissa huomioidaan Y-sukupolveen kuuluvien sairaanhoitajien erilaiset odotukset ja vaatimukset verrattuna aikaisempiin sukupolviin. Valmistuttuaan ja siirtyessään työelämään heidät tulee saada pysymään siellä tarpeeksi pitkään, jotta saadaan luotua sitoutuminen organisaatioon. On todettu, että he kärsivät stressistä ja jopa uupumisesta, jos heitä ei arvosteta, palkita, kannusteta, tueta tai jos työmäärä on liian suuri. Hutchinson ym. (2012) toteavat, että sitoutuminen työpaikkaan katkeaa nopeasti, jos ei työpaikka tarjoa mahdollisuutta joustoon tai ei huomioi heidän elämäntyyliään. Tässä mielessä he eivät ole lojaaleja työnantajaa kohtaan. toteaa heidän kuitenkin olevan lojaaleja perheelleen ja ystävilleen. He eivät halua työskennellä samalla tavalla kuin omat vanhemmat vaan haluavat, että jää enemmän aikaa läheisille.

Tapscottin (2010, s. 166–167) mukaan nuoret tarvitsevat digiaikaa eli taukoja, jolloin voivat käydä surffailemassa sosiaalisessa mediassa. Työpaikoille, joissa Facebookin käyttö on kielletty tai muuten suhtautuminen sosiaalisen median käyttöön on hyvin negatiivinen, tämä on haaste. Tutkimuksessani sosiaalisen median käyttö tai ongelmakäyttö eivät tulleet esille. Oletan sen johtuvan siitä, että kaikki olivat olleet töissä valmistumisen jälkeen jo niin pitkään, että he olivat mukautuneet työpaikan sääntöihin tai he tiesivät normina olevan kielteisen suhtautumisen sosiaalisen median käyttöön työaikana. Terveystieteiden alalla työskenneltäessä tietoturvaan liittyvät asiat ovat merkittävämmässä roolissa kuin monella muulla alalla.

Yhteisöllisyys ja kiva olla töissä

Yhteisöllisyyden merkitys, työkavereilta saatu tuki ja työssä viihtyminen tulivat puheissa esille pitkin haastattelua useiden eri väittämien kohdalla. Tutkimusten mukaan (Ahonen ym., 2010) Y-sukupolvelle yhteisöllisyys on tärkeää. He kokevat, että yhdessä tekemällä saadaan enemmän aikaan. He arvostavat tasa-arvoista kohtelua ja heille se merkitsee sitä, että kaikilla on oikeus tuoda esille omia mielipiteitä. Sanotaan (Tapscott, 2010, s. 104–105, 180–182), että Y-sukupolven nuorille yhteistyön tekeminen on hyvin luonnollista. Yhteistyö heille merkitsee toimintaa ihmisten kanssa, joka on erilaista kuin aikaisemmilla sukupolvilla, joilla yhteistyöhön liittyy valta toisiin ihmisiin. Y-

sukupolvea ei kiinnosta asema tai hierarkia tai organisatorinen vastuu. Heille unelmatyö on sellainen, jossa on ratkaistavana ongelmia ja jossa näitä ratkaistaan yhdessä toisten kanssa, yhteisvoimin. Järvensivun ja Nikkasen (2014b, s. 338) mukaan Y-sukupolven nuorien mielestä työntekijöiden välinen kilpailu ei ole osa nykytyöelämää. He kokevat kilpailun jopa haittaavaksi tekijäksi aikaisempia sukupolvia enemmän.

Ilman hyvää työyhteisöä ja siltä saatavaa tukea ei työpaikkaan välttämättä sitouduttaisi. Tutkimuksessa asian tärkeys tuli esille ja korostettiin sitä, kuinka tärkeää on saada tukea ja kannustusta työtovereilta. Hyvä työilmapiiri voi olla jopa tärkeämpi asia kuin itse työ työssä viihtymisen ja sitä kautta työhön sitoutumisen kannalta. Jos työpaikassa on niin kiire, että ei ehdi pyytää apua tai kukaan ei ehdi auttaa, voi se olla syy työpaikasta pois lähtemiseen.

Tapscott, (2010, s. 97) korostaa, että Y-sukupolven nuoret ovat rehellisiä, vilpittömiä, avoimia ja he välittävät toisista ihmisistä ja pitävät kiinni sitoumuksista. Hänen mielestään ei voida väittää, että nuoret olisivat piittaamattomia. Tutkimuksessani tuli esille se, kuinka tärkeää on, että työkaveri tulee auttamaan jopa ennen kuin häneltä pyytää apua.

Hyvä perehdytys koettiin työntekijää arvostavana asiana. Flinkman ym. (2014, s. 54–55) puhuvat siitä kuinka tärkeää on, että aloittaessaan uudessa työssä vastavalmistunut sairaanhoitaja saa riittävän pitkän perehdytyksen. Hyvän ja riittävän pitkän perehdytysohjelman on todettu olevan yhteydessä työssä pysymiseen ja työhön sitoutumiseen. Hyvä perehdytysohjelma kestää vähintään 3 – 6 kuukautta ja sen on todettu lisäävän muun muassa hoitajien työssä pysymistä.

Perehdyttämisen puutteen huomaa vasta silloin kun jää ilman sitä. Niin kuin tutkimuksessani tuli esille voi liian lyhyt ja puutteellinen perehdytys luoda lyhyessä ajassa halun hakeutua muualle töihin. Y-sukupolveen kuuluvat nuoret toimivat nopeasti (Tapscott, 2012, s. 184) ja he ovat tottuneet saamaan vastaukset kysymyksiinsä välittömästi. Tutkimuksessani tämä nopeuden vaatimus ei tullut esille.

Yhteisöllisyyteen liittyy työssä viihtyminen. Aikaisemmille sukupolville työ ja huvittelu ovat olleet kaksi täysin eri asiaa – töissä tehdään töitä ja kotona pidetään hauskaa Y-

sukupolvella työ ja huvittelu eivät ole täysin erillään toisistaan. Heille on tärkeää, että työ on mielenkiintoista ja nautittavaa. (Tapscott, 2010, s. 182.) Tutkimuksessani ei suoraan otettu puheeksi työssä viihtymistä mutta esitettiin esimerkkejä siitä, kuinka työvuorossa sairaanhoitajat ovat nauraneet ja potilaat ovat kertoneet pitäneensä tästä. Tapa, jolla asia kerrottiin, kuvasti sitä, että asia on täysin luonnollinen ja oletettavasti mielessä ei käynyt, että niin ei saisi toimia tai, että se häiritsisi potilaita. Aikaisempien sukupolvien sairaanhoitajat toimivat samalla tavalla mutta heillä käy mielessä asian soveliaisuus.

Tässä ajassa työskentelevä sairaanhoitaja

Kaikissa haastatteluissa esiin tuli, että kuva sairaanhoitajan työstä on jokaisen mielestä realistinen siinä vaiheessa, kun hän valmistuu sairaanhoitajaksi ja aloittaa ensimmäisessä työpaikassaan.

Tutkimuksen sairaanhoitajat ovat tietoisia siitä, että elämämme jatkuvassa muutoksessa. Alasoini (2012, s. 5) toteaa aikaisemmin muutosten olleen tilapäisiä ja lyhytaikaisia kehityksen hetkiä joiden jälkeen palattiin tuttuun työrytmiin. Nykyisin muutos on pysyvää ja jatkuvaa ja tasannevaiheet lyhytkestoisia. Työntekijät ajattelevat, että ei kannata sitoutua työpaikkaan tai organisaatioon, koska mikään ei ole pysyvää. Lisäksi työnantajat ovat omalla toiminnallaan heikentäneet psykologista sopimusta työnantajien ja työntekijöiden välillä (Järvensivu & Nikkanen, 2014a, s. 296). Tutkimuksessa sitoutumisen käsitettä pohdittiin muutaman kerran. Kysyttiin, tarkoittaako se muun muassa motivaatiota, työnmerkitystä. Jotta olisi saanut tarkempaa kuvaa työhön sitoutumisesta, olisi sitä pitänyt määritellä täsmällisemmin ja rajata käsittämään vain tiettyjä asioita. Keskusteluissa puhuttiin siitä, kuinka lähiesimiehet pyrkivät pitämään sairaanhoitajat töissä mutta heitä ylemmät toimivat niin, ettei tämä ole aina mahdollista.

Y-sukupolveen kuuluva nuori kokee omaavansa oikeuden valita missä, milloin ja millä tavalla hän tekee työtään. (Tienari & Piekkari, 2011, s. 92.) Tämä tuli osittain esille myös tutkimuksessani. Nuoret sairaanhoitajat kokevat, että heillä on mahdollisuus ja oikeus valita työpaikkansa tänä aikana. Haastattelemanuoret sairaanhoitajat olivat

sekä vakituudessa että määräaikaisessa työsuhteessa. Heillä kenelläkään ei ollut huolta töiden riittävydestä eivätkä he myöskään kokeneet määräaikaisuutta huonona vaihtoehtona.

Aineistoni osoittaa, että nuoret Y-sukupolven sairaanhoitajat eivät näyttäytyä niin radikaaleina kuin aikalaiskuvaukset osoittavat. En tunne hyvin muiden ammattien edustajia tästä sukupolvesta. Hakeutuuko hoitoalalle jonkun tietyn tyyppisiä ihmisiä ja jos niin millaisia? Miten he eroavat muista? Vaikka aineisto on rajallinen, näyttää siltä, että sairaanhoitajat eivät ilmennä Y-sukupolven liitettyjä kaikkein stereotyyppisimpiä ominaisuuksia. On tehty paljon tutkimuksia Y-sukupolvesta mutta useimmissa uusissa tutkimuksissa tarkastelun kohteena ovat olleet talous- ja yritysmaailmassa työskentelevät nuoret (ks. Tapscott, 2012; Vesterinen, 2014). Tulokset ovat myös hyvin ristiriitaisia keskenään ja tukevat tutkimukseni tuloksia. Esimerkiksi Järvensivu & Nikkanen (2014b, s. 336–337) kertovat oman tutkimuksena tuloksien olevan hämmäntäviä ja poikkeavan yleisessä työelämäkeskustelussa olevista Y-sukupolven määrittelyistä. He toteavat, että Y-sukupolven nuoret eivät heidän tutkimusten mukaan vaadi aikaisempia sukupolvia enempää merkityksellistä työtä, palautetta ja he ovat jopa vähemmän kiinnostuneita vaikuttamaan palkitsemiseen tai palkkauksen perusteisiin. Erona aikaisempiin sukupolviin on se, että he kestävät keskeytyksiä ja muutoksia työssään paremmin ja heillä on vähemmän ongelmia teknisten laitteiden kanssa.

Ehkä selvästi erilainen onkin vasta seuraava Z-sukupolvi eli vuoden 1990 jälkeen syntyneet? Tämä ajatus tuli esille haastattelussa väittämän ”Nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutuminen on vähäisempää kuin vanhempien hoitajien”, johon yksi haastatelluista vastasi näin:

... se ehkä menee sit jo yhtä sukupolvee taas eteenpäin niinku meistä niin silleen niinku miettii näit kun nää jotka on opiskelijoita nyt tällä hetkellä niin jotenkin mä en tiijä et onks mejän osastolla ajautunnu semmoset opiskelijat jotka on niinku silleen niinku näkee jo että ei ehkä niinkun välttämättä se ... ei kiinnosta tai tai jotain mut että jotenkin tuntuu että meillä on ollu sellasia opiskelijoita jotka ei niinku (.) tai välil aina joutu miettii silleen et apua jos toi ois oikeesti työkaveri tai tai tai tälleen että niinkun (.) et et tavallaan sit sen näkee siin semmonen niinku motivaat motivaation puute tai semmonen hällä väliä meininki

niinku voi varmaan no niitä on jokasessa sukupolvessa kyllä tällasii tyttöi mut että (..) (Unna R4)

Sukupolvella ei näyttäisi olevan tiedostettua merkitystä tässä tutkimuksessa eivätkä haastateltavat tuoneet esille missään vaiheessa kuulumistaan Y-sukupolveen. Osa ei tuntenut Y-sukupolven käsitettä entuudestaan. He identifioituivat puheessaan enemmän sairaanhoitajiin yleensä kuin nuoriin sairaanhoitajiin. Välillä oli selvästi havaittavissa, että haastateltavat tekivät eroa tai kyseenalaistivat kuulumistaan Y-sukupolveen. He itse kuuluvat tutkimuksen kohteena olevaan sukupolveen mutta koska ovat itse siinä mukana ei heillä ole mahdollisuutta tarkastella omaa toimintaansa objektiivisesti ja toisten silmin.

Toivon tutkijana, että gradu -tasoinen työkin tuo uutta tietoa nuorista sairaanhoitajista ja heidän tärkeiksi näkemistään työhön sitoutumiseen vaikuttavista asioista.

8.4 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimukseni antoi mielenkiintoisia viitteitä työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Se, kuinka eri sukupolvet suhtautuvat toisiinsa tai kuinka eri sukupolviin kuuluvat otetaan vastaan työyhteisöissä, vaikuttaa työyhteisöjen ryhmädynamiikkaan. Sen vuoksi olisi tärkeää lisätä tietoa sukupolvien erilaisuudesta ja samanlaisuudesta.

Koska ensimmäiset Y -sukupolveen kuuluvat ovat syntyneet vuonna 1980, on vanhimmat heistä tänä vuonna 36 -vuotiaita ja olleet työelämässä jo useita vuosia. Tutkimus heidän työhön sopeutumisestaan voisi antaa tärkeää tietoa työnkehittämiseen. Tutkimuksessani mukana olleet eivät olleet kokeneet vastavalmistuneina suurta stressiä työelämäänsä siirtyessään, niin kuin muiden tutkimusten (Mooney, 2007; Deppoliti, 2008) mukaan voitaisiin olettaa. Useimmille työelämä oli tullut tutuksi jo käytännön harjoitteluissa eivätkä he kokeneet suurta ristiriitaa omien ja työelämän ideaalien ja arvojen välillä. Lähestymisnäkökulmana tutkimuksessa voisi olla selvittää asioita, jotka siirtymävaiheessa helpottivat sitoutumista työhön.

Heidän jälkeensä on tullut jo uusi Z-sukupolvi ja tärkeää olisi tutkia siirtymävaihetta koulusta työelämään. Hutchinson ym. (2012) toteaa, että ei ainoastaan työpaikkojen vaan myös koulujen tulee huomioida uudet sukupolvet. Kouluttajien tulee valmistaa uudet sukupolvet näiden tulevaisuuteen hoitotyön parissa. Uudet sukupolvet haastavat myös opetussuunnitelmat. He ovat tietysti mielessä malttamattomia ja haluavat valmistua nopeasti, joten myös opetussuunnitelmissa tämä tulisi ottaa huomioon.

Tutkimuksessa tuli esille vahvana kutsumus-ajattelu, vaikka sen ei ajatellakaan vaikuttavan valintaan sairaanhoitajan ammatissa tai olevan syy tehdä sairaanhoitajan työtä. Jatkossa olisi hyödyllistä tutkia mitä vaikutusmahdollisuuksia koulutuksella on. Nesje (2016) ehdottaa, että sairaanhoitajuudessa tulisikin korostaa muuta kuin hoivaa. Korostamalla hoitamisen sijaan sairaanhoitajan lääketieteellistä ja teknistä osaamista terveydenhuollon asiantuntijana voidaan lisätä ammatin statusta. Myös sairaanhoitajuuteen voimakkaasti liitettyä empaattisuutta voidaan korostaa kognitiivisena ominaisuutena, ja asiana joka voidaan oppia.

Tärkeää on myös pohtia ja selvittää tekijöitä, joilla sairaanhoitajat saadaan sitoutumaan omaan ammattiinsa, jotta he eivät lopeta työtään hoitotyön parissa. Mitä ovat ne taidot ja osaaminen, joilla heidät saadaan sitoutumaan tärkeän työhön työelämän muutoksissa ja pysymään ammatissaan?

Lähteet

- Ahokas, J., Marttila, J. & Honkatukia, K. (2010). *Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010-2025*. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Ahonen, G., Hussi, T. & Pirinen, H. (2010). Y -sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä—syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. *Työpoliittinen Aikakauskirja*, 4, 23–32.
- Aiken, L.H., Sloane, D.M., Bryneel, L., Van den Heede, K. & Sermeus, W., RN4CAST Consortium. (2013). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50 (2), 143–53.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012). *Suomen työelämä vuonna 2030 Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä*. TEM raportteja 14/2012. Haettu 21.4.2016 osoitteesta: https://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf
- Alasoini, T. (2010). *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. . Helsinki: Yliopistopaino. Haettu 3.4.2016 osoitteesta http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf
- Alasoini, T. (2006). *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi*. Tykes raportteja 45. Helsinki: Tykes.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Armstrong, P. & Armstrong, H. (2005). Public and Private: Implications for Care Work. Teoksessa L. Pettinger, J. Parry, R. Taylor & M. Glucksmann (toim.). *A New Sociology of Work?* (169–187). Oxford: Blackwell.
- Ashman, I. & Winstanley, D. (2006). The ethics of organizational commitment. *Business Ethics: A European Review*. 15 (2), 142–153.
- Atencio, B. L., Cohen, J. & Gorenberg, B. (2003). Nurse Retention: Is it Worth it? *Nursing Economics*, 21 (6), 262–268, 299.
- Berger, P. L. & Luckman, T. (2002). Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Suomentanut ja toimittanut Vesa Raiskila. Alkuteos *The social Construction of Reality* (1966). Helsinki: Yliopistopaino.
- Billig, M. (1987). *Arguing and thinking: A rhetorical approach to social*. Cambridge: Cambridge University press.
- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M & Robson, K. (2001). *Focus Groups in Social Research*. London: Sage.
- Bowles, C & Candela, L. (2005). First Job Experience of Resent RN Graduates: Improving the Work Environment. *Journal of Nursing Administration*, 35 (3), 130–137.
- Burr, V. (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.

- Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology* 23 (8), 891–906.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14 (3), 333–349.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace. An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Day, R. A., Field, P. A., Campbell, I. E. & Reutter, L. (2005). Students' evolving beliefs about nursing: From entry to graduation in a four-year baccalaureate programme. *Nurse Education today*, 25 (8), 636–643.
- De Cooman, R., de Gieter, S., Pepermans, R., du Bois, C., Caers, R. & Jegers, M. (2008). Freshmen in nursing: job motives and work values of a new generation. *Journal of Nursing Management*, 16(1), 56–64.
- Deppoliti, D. (2008). Exploring How New Registered Nurses Construct Professional Identity in Hospital Settings. *The Journal of continuing Education in Nursing*. 39(6), 255–262.
- Edwards, D. & Potter, J. (1992). *Discursive Psychology*. London: Sage.
- Eskola, J & Suoranta, J. (toim). (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Fairclough, N. (2003). *Analysing Discourse – textual analysis for social research*. New York: Routledge.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73 (2), 149–169.
- Flinkman, M. (2014). *Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed -method study*. Turun yliopisto: Turun yliopiston julkaisu, sarja 1107.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. (2014). Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.). *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. (sivut 45–60). Porvoo: Bookwell.
- Flinkman, M., Isopahkala-Bouret, U. & Salanterä, S. (2013). Young Registered Nurses' Intention to Leave Profession and Professional Turnover in Early Career: A Qualitative Case Study. *ISRN Nursing, Volume 2013, Article ID 916061*.
- Foucault, M. (1989). *The Archaeology of Knowledge*. London: Routledge.
- Frey, J. & Fontana, A. (1993). The Group Interview in Social Research. Teoksessa D. L. Morgan (toim.). *Successful Focus Groups. Advancing the State of Art* (s. 20–34). California: Sage.

Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behaviour at Work*. Hove East Sussex: Psychology press.

Gergen, K. J. (1999). *An Invitation to Social Construction*. London: Sage.

Gubrium, J. & Holstein, J. A. (2000). Analyzing Interpretative Practise. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.). *Handbook of Qualitative Research* (s. 487–508). California: Sage.

Haavisto, I. (2010). *Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010*. Haettu 3.4.2016 osoitteesta http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf

Haho, A. (2006). *Hoitamisen olemus. Hoitotyön historiasta, teoriasta ja tulkinnasta hoitamista kuvaaviin teoreettisiin väittämiin*. Oulun yliopisto: Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos, Humanistinen tiedekunta, Historian laitos.

Hahtela, N. (2014). Sairaanhoidajien työolobarometri 2014. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajaliiton julkaisu 26.1.2015. Haettu 27.3.2016 osoitteesta: http://www.epressi.com/media/userfiles/15014/1422019291/tyoolobarometri_2014.pdf

Henkilötietolaki 1999. Haettu 3.4.2016 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino: Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000). *Tutki ja kirjoita*. Vantaa: Tammi.

Holstein, J. & Gubrium, J. (1995). *The active interview. Qualitative research methods series 37*. London: Sage.

Houtsonen, J. ja Wärvik, G-B. (2009). *European Nurses' Life and Work Under Restructuring*. Haettu 4.4.2016 osoitteesta <https://www.sensepublishers.com/media/383-european-nurses-life-and-work-under-restructuring.pdf>

Hutchinson, D., Brown, J. & Longworth, K. (2012). Attracting and maintaining the Y Generation in nursing: a literature review. *Journal of Nursing management*, 20 (4), 444–450.

Jokinen, A. (1999a). Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.). *Diskurssianalyysi liikkeessä* (s. 37–53). Tampere: Vastapaino.

Jokinen, A. (1999b). Vakuutteleavan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.). *Diskurssianalyysi liikkeessä* (s. 126–159). Tampere: Vastapaino.

Jokinen, A. & Juhila, K. (1999). Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.). *Diskurssianalyysi liikkeessä* (s. 54–97). Tampere: Vastapaino.

- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993). Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila. & E. Suoninen, (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset* (s. 17–47). Tampere: Vastapaino.
- Juhila, K. (1999). Tutkijan positiot. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.). *Diskurssianalyysi liikkeessä* (s. 201–232). Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. & Nikkanen, R. (2014a). Saadaanko työltä sitä mitä sille annetaan? Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.). *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. (s. 294–314). Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Järvensivu, A. & Nikkanen, R. (2014b). Hyvä vai huono työelämän tila ja tulevaisuus? Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.). *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. (s. 315–365). Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Järvensivu, A. & Syrjä, S. (2014). Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.). *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. (s. 41–59). Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. ja Syrjä, S. (2014). Sukupolviprofiilit. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.). *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. (s. 202–259). Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Kirpal, S. (2004). Researching work identities in a European context. *Career Development International*, 9 (3), 199–221.
- Koponen, E.-L., Laiho, U. -M., Tuomaala, M. (2012). *Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja-tarjonnan kehitys vuoteen 2025*. TEM -analyysijä 43/2012.
- Krueger, R. A. & Casey; M. A. (2009). *Focus Groups. A practical guide for applied research*. California: Sage
- Krzyżanowski, M. (2008). Analyzing focus group discussions. Teoksessa R. Wodak & M. Krzyżanowski (toim.), *Qualitative discourse analysis in the social sciences* (s. 162–181). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Kultalahti, S. (2015). *”It’s so nice to be at work!” Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work*. Vaasan yliopisto. Acta Wasensis, 339.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration Employees: Strategiea for Effective Management. *Health Care Manager*, 19 (1), 65–76.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. (2007). *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita Prima.

Laine, M. (2005). *Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen*. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 233.

Lampe, K., Stratton, K. & Welsh, J. R. (2011). Evaluating Orientation Preferences of the Generation Y New Graduate Nurse. *Journal for Nurses in Staff Development*, 27 (4), E6–E9.

Lavoie-Tremblay, M., Leclerc, E., Marchionni, C. & Drevniok, U. (2010). The Needs and Expectations of Generation Y nurse in the Workplace. *Journal for Nurses in Staff Development*, 26 (1), 2–8.

Lehto, A_M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Tilastokeskus, Helsinki.

Lindqvist, M. (1992). *Auttajan varjo*. Keuruu: Otava.

Lu, H. , Barriball, K. L., Zhang, X, While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (8), 1017–1038.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. T. (2004). *Organisaatiokäyttämisen perusteet*. Helsinki: Edita.

Manojlovich, M. (2005). Linking the practice environment to nurses job satisfaction through nurse-physician communication. *Journal of Nursing Scholarship*, 37 (4), 367–373.

McNeese-Smith, D. K. & Crook, M. (2003). Nursing Values and a Changing Nurse Workforce. Values, Age and Job Stages. *The Journal of Nursing Administration*, 33 (5), 260–270.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538–551.

Mooney, M. (2007). Professional socialization: the key to survival as a newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Practice*, 13 (2), 75–80.

Morgan, D. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. California:Sage.

Morgan, D. L. & Krueger, R. A. (1993). When to Use Focus Groups and Why. Teoksessa D. L. Morgan (toim.). *Successful Focus Groups. Advancing the State of Art*. (s. 3–19.)

Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich: Jai Press.

Mäkelä, K. (2007). Lääketieteen etiikka ja yhteiskuntatutkimuksen ennakkosääntely. *Tieteessä tapahtuu*, 1, 21–27.

Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: A comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53 (7), 173–181.

Newman, K., Maylor, U. & Chansarkar B. (2002). The nurse satisfaction, service quality and nurse retention chain. Implications for management of recruitment and retention. *Journal of health Organization and Management*, 16 (4/5), 271–291.

Nikander, P. (2006). Constructionism and discourse analysis. Teoksessa J. A. Holstein & J. F. Gubrium (toim.), *Handbook of constructionist research* (s. 413–428). New York: Guilford.

Nikander, P. (2008). Constructionism and Discourse Analysis. Teoksessa J. A. Holstein & J. F. Gubrium (toim.). *Handbook of Constructionist Research*. Haettu 2.4.2016 osoitteesta: <http://www.helsinki.fi/sosiaalipsykologia/arkisto/nikander.pdf>

Nuoret ja johtaminen 2012. Taloudellinen tiedotustoimisto. Haettu 2.4.2016 osoitteesta http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Nuoret-ja-johtaminen-2012_tiivistelma%CC%88.pdf

Nuorten arvot ja elämä 2009. Taloudellinen tiedotustoimisto. Haettu 2.4.2016 osoitteesta <http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/Nuorten-arvot-ja-el%C3%A4m%C3%A4.pdf>

Parry, E., Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13 (1), 79-96.

Penttinen, L. (2005). *Gradupuhetta tutkielmaseminaarissa*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 269. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Phillips, N. & Hardy, C. (2002). *Discourse analysis: Investigating processes of social construction*. Thousand Oaks: Sage.

Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009). *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.

Potter, J. & Wetherell, M. (1990). Discourse: noun, verb or social practice? *Philosophical psychology*, 3 (2), 205–218.

Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage Publications.

Potter, J. & Wetherell, M. (1995). Discourse analysis. Teoksessa J. A. Smith, R. Harré & L. van Langenhoven (toim.). *Rethinking methods in psychology* (s. 80–92). London: Sage.

Price, S. L. (2009). Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 65 (1), 11–19.

Pyöriä, P., Saari, T., Ojala, S. & Siponen, K. (2013). *Onky Y -sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla*. Hallinnon tutkimus 32 (2), 197–212.

Raunio, K (1999). *Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytäntö*. Tampere: Gaudeamus /Oy Yliopistokustannus.

Ruokolainen, M. (2011). *Do Organizational and Job-Related Factors Relate to Organizational commitment? A mixed method Study of the Associations*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 428.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2011). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi*. (s. 9–34). Tampere: Vastapaino.

Salonen, M. (2001). Michael Billig. Ajattelun retoriikka ja ideologisuus. Teoksessa V. Hänninen, J. Partanen & O. H. Ylijoki (toim.). *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä*. (s. 299–322). Jyväskylä: Vastapaino.

Shotter, J. (1993.) *Conversational Realities Constructing Life through Language*. London: Sage.

Stanley, D. (2010). Multigenerational workforce issues and their implications for leadership in nursing. *Journal of Nursing Management*, 18 (7), 846–852.

Stewart, D. W. & Shamdasani, P. N. (1990). *Focus Groups. Theory and practise*. California: Sage.

Suoninen, E. (1993). Kielenkäytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.). *Diskurssianalyysin aakkoset*. (s. 48–74). Tampere: Vastapaino.

Suoninen, E. (1999). Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. (s. 17–36). Tampere: Vastapaino.

Suoninen, E. (2003). Diskurssianalyysi. Tutkimusmetodit -kurssin luentokalvot, Jyväskylän yliopisto. Haettu 2.4.2016 osoitteesta <https://www.jyu.fi/hum/aineistot/tutkijakoulu/suoninen.pdf>

Tapscott, D. (2010). *Syntynyt digiaikaan. Sosiaalisen median kasvatit*. Porvoo: WSOYpro.

Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46 (2), 259–293.

The Global Nursing Shortage: Priority Areas for Intervention. 2006. A Report From ICN/FNIF. Luettu 7.9.2014

http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/GNRI/The_Global_Nursing_Shortage-Priority_Areas_for_Intervention.pdf

Tienari, J. & Piekkari, R. (2011). *Z ja epäjohtaminen*. Helsinki: Talentum.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009). *Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi*.

Wallin, O. (2010). Eri-ikäisten hyvinvointityöntekijöiden työhön sitoutumisen diskurssit. *Työelämän tutkimus*, 8 (3), 267–278.

Wilson, B., Squires, M., Widger, K., Cranley, L. & Tourangeau, A. (2008). Job satisfaction among a multigenerational workforce. *Journal of Nursing Management*, 16 (6), 716–723.

Wood, L. A. & Kroger, R. (2000). *Doing Discourse Analysis. Methods for studying Action in Talk and Text*. California: Sage.

Vesterinen, P-L. (2014). Nuori sukupolvi työelämässä. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.). *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. (s. 125–142). Porvoo: Bookwell.

Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (toim.). (2011). *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. Johtamistaidon Opisto: Hansaprint.

Vinje, H. F. & Mittelmark, M. B. (2007). Job Engagement's Paradoxical Role in Nurse Burnout. *Nursing and Health Sciences*, 9 (2), 107–111.

Vinje, H. F. & Mittelmark, M. B. (2008). Community Nurses Who Thrive. The Critical Role of Job Engagement in the Face of Adversity. *Journal for Nurses in Staff Development*, 24 (5), 195–202.

Willig, C. (2008). Discourse analysis. Teoksessa J. A. Smith (toim.), *Qualitative psychology: a practical guide to research methods* (s. 160–185). London: Sage.

Liitteet

Liite 1 Ilmoitus/kutsu fokusryhmähaastatteluun

Liite 2 Tutkimuksesta seloste

Liite 3 Haastattelututkimukseen osallistuvan suostumus

Liite 4 Väittämät teemoittain

Ilmoitus/kutsu fokusryhmähaastatteluun

Hei sinä nuori Y-sukupolveen kuuluva sairaanhoitaja/ensihoitaja/terveydenhoitaja!

Jos olet syntynyt vuonna 1980 tai sen jälkeen, olet tervetullut mukaan tutkimukseen koskien Y-sukupolveen kuuluvien sairaanhoitajien sitoutumista hoitotyöhön ja sairaanhoitajan ammattiin. Y-sukupolvi, 1980—1990-luvuilla syntyneet, on vuonna 2020 Suomessa suurin työssä käyvä ikäluokka. Heidän käsityksensä ja työtapansa vaikuttavat siihen, millaista työ tulevaisuuden työpaikoilla on ja miten työtä niissä johdetaan.

Teen pro gradu – tutkimusta Helsingin yliopiston Sosiaalitieteiden laitokseen sosiaalipsykologian oppiaineeseen. Ohjaajani toimii dosentti Annukka Vainio Helsingin yliopistosta. Teen tutkimukseni elo-syyskuussa 2012 haastattelemalla 5-6 ryhmää kahdessa - kolmessa eri organisaatiossa. Valitsen kiinnostuneista 4-5 henkilöä jokaiseen ryhmään.

Haastattelut tulen nauhoittamaan ja haastatteluaineisto tullaan hävittämään asianmukaisesti analysoinnin jälkeen. Haastatteluissa kerättyä tietoa käsitellään ja analysoidaan luottamuksellisesti niin, ettei yksittäistä henkilöä voida tunnistaa.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta.

Ennen haastattelua jokaiselta osallistujalta pyydetään kirjallinen, vapaaehtoinen, tietoon perustuva suostumus.

Ota yhteyttä, niin kerron mielellään tarkemmin tutkimukseen osallistumisesta!

anne.kylmala@xxx.fi tai anne.kylmala@helsinki.fi

puh. xxx

Suurkiitos jo etukäteen!

Haastattelututkimukseen osallistuvan suostumusTutkimuksen nimi ja mihin tutkimus tehdään

Y-sukupolven sairaanhoitajien sitoutuminen hoitotyöhön, ammattiin ja organisaatioon
Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos, sosiaalipsykologian oppiaine

Tutkimuksen tekijä

Anne Kylmälä

Olen perehtynyt kirjalliseen tutkimuselosteeseen, saanut suullista tietoa ja minulla on ollut tilaisuus esittää siitä kysymyksiä. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen hyödyistä ja riskeistä. Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää tutkimukseen osallistumiseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Tiedän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille. Tiedän, että minulla on oikeus pyytää hävittämään minusta kerätyt tutkimustiedot.

Syntymävuosi: _____

Nainen_____Mies_____

Työssäoloaika ammattiin valmistumisen jälkeen: _____ vuotta

Työssäoloaika nykyisessä työpaikassa/organisaatiossa: _____ vuotta

Suostun osallistumaan ryhmähaastatteluun.

Tutkittavan allekirjoitus ja nimen selvennys

Päivämäärä

Tutkimuksesta seloste

Teen pro gradu – tutkimusta Helsingin yliopiston Sosiaalitieteiden laitokseen sosiaalipsykologian oppiaineeseen. Ohjaajani toimii dosentti Annukka Vainio Helsingin yliopistosta. Teen tutkimukseni elo-syyskuussa 2012 haastattelemalla 5-6 ryhmää kahdessa - kolmessa eri organisaatiossa. Valitsen kiinnostuneista 4-5 henkilöä jokaiseen ryhmään.

Haastattelut tulen nauhoittamaan ja haastatteluaineiston tulen hävittämään asianmukaisesti analysoinnin jälkeen. Haastattelut litteroidaan tarkasti ja tämä puhtaaksikirjoitettu aineisto tullaan säilyttämään mahdollisia jatkotutkimuksia varten. Haastatteluissa kerättyä tietoa käsitellään ja analysoidaan luottamuksellisesti niin, ettei yksittäistä henkilöä voida tunnistaa.

Haastattelututkimuksissa ääni, puhetyyli, sanat ja ilmaisut voivat olla sellaisia, joista yksilö tunnistetaan. Litteroinnin jälkeen tunnistettavuus vähenee ja ulkopuolinen tutkimuksen lukija ei pysty käytettyjen sanojen perusteella identifioimaan tutkittuja. Koska tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena eivät ole kovinkaan henkilökohtaiset asiat, ei tutkittaville aiheudu normaalia suurempaa haittaa heidän osallistumisestaan tutkimukseen. Haastattelujen yhteydessä kerään tiedot haastateltavien iästä, sukupuolesta, työssäoloajasta ammattiin valmistumisen jälkeen ja työssäoloaika nykyisessä työpaikassa.

Kiinnostuksen kohteena tässä tutkimuksessa eivät myöskään ole eri organisaatioiden työntekijöiden väliset erot tai yhtäläisyydet, joten tutkimusraportissa kerrotaan ainoastaan, että tutkimus on tehty Etelä- Suomessa haastattelemalla työntekijöitä kahdessa - kolmessa eri organisaatiossa.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta.

Ennen haastatteluun osallistumista jokaiselta osallistujalta pyydetään kirjallinen, vapaaehtoinen, tietoon perustuva suostumus, josta hän saa niin halutessaan kopion.

anne.kylmala@xxx.fi tai anne.kylmala@helsinki.fi

puh. xxx

Väittämät teemoittain

Nuoret sairaanhoitajat

Y – sukupolven sairaanhoitajien työmotivaatiotekijät ovat samoja kuin heidän edeltäjiensäkin – tärkeimpänä on mahdollisuus auttaa ihmisiä.

Nuoret arvostavat edelleen vakituista työtä mutta he eivät sitoudu työnantajaansa kuin vain lyhyeksi aikaa, koska työnantajakaan ei sitoudu heihin.

Nuorten sairaanhoitajien sitoutuminen työhön on vähäisempää kuin vanhempien hoitajien.

Sitoutuminen työhön ja työpaikkaan pelottaa nuorta, koska hän ei halua jämähtää paikoilleen.

Hoitotyöhön ja ammattiin sitoutuminen

Olen ylpeä ammatistani ja haluan jatkaa hoitotyössä pitkään.

Yhteisöllisyys ja kollegiaalisuus ovat työssäni tärkeitä.

Työni on mielekästä ja siinä on riittävästi haasteita.

Minulla on työssäni aikaa potilaiden ja työtovereiden kanssa keskusteluun.

Haluan ja voin kehittää omaa osaamistani.

Valmistuttuani ammattiin ihanteet ja todellisuus hoitotyössä eivät vastanneet toisiaan.

Organisaatioon sitoutuminen

Työyhteisön ja organisaation tavoitteisiin sitoutuminen on helppoa.

Työpaikkani arvot vastaavat omia arvojani.

Työpaikan maineella ja työilmapiirillä on merkitystä.

Odotan saavani rakentavaa palautetta esimieheltäni.

Perehdytyksellä on suuri merkitys sitoutumiseen.

Opiskelun antamat valmiudet sairaanhoitajan työhön

Koulussa saadut valmiudet auttoivat minua sitoutumaan sairaanhoitajan ammattiin ja työhön.

Opetus tuki työssä tarvittavien vuorovaikutustaitojen kehittymistä.

Jo opiskeluaikana työharjoitteluissa ja työssä opin organisaation ja ammatin asenteet, arvot ja kirjoittamattomat säännöt